

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. La ri-definizione delle politiche riguardanti il personale ha rappresentato una priorità strategica sia del precedente che dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una gravità della situazione in termini di carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, andava profilando un vero e proprio rischio di "stallo produttivo" dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali. L'orizzonte di cambiamento che investe la Pubblica Amministrazione mira, infatti, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nel perseguimento dell'interesse pubblico, sia diretta alla specializzazione, alla digitalizzazione e alla sburocrazia dei processi e delle procedure. In questa prospettiva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che di volta in volta potrà essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 01/01/2022		Assunzioni e stabilizzazioni nel 2022		Cessazioni nel 2022		Posti coperti al 31/12/2022		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT
D6	1						1			
D1	2						2			
C6	4				1		3			
C4		1						1		

C1	8		1		1		8		3	
B6	3						3			
B5		1						1		
A6	3						3			
TOTALE	21	2	1	0	2	0	20	2	4	0

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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 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 assunzionali in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

All. 1 - Capacità assunzionale 2023

		ANNO	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2023		
Popolazione al 31 dicembre		2022	3.789	d
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2022	1.081.000,78 € (l)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	1.088.689,17 €	
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")		2020	4.257.739,12 €	
		2021	4.011.662,00 €	
		2022	4.414.077,08 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			4.227.826,07 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	119.308,05 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	4.108.518,02 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		26,31%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,20%

COLLOCAZIONE DELL' ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	36.516,12 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.117.516,90 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		27,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	293.946,08 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	88.856,61 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	293.946,08 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	1.382.635,25 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	1.117.516,90 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	1.117.516,90 €	

Resti assunzionali 2013 - 2019;

CALCOLO SPESA DA CESSAZIONI E RESTI ASSUNZIONALI 2023/2025

(l'art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208, come modificato dall'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, 113 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160)

CESSAZIONI ANNI DAL 2014 al 2019 RESTI ASSUNZIONALI ANNO 2022

N.D.	Profilo professionale	Cat econ.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare	% TURN OVER	RIFER. NORMATIVO	TOTALE
1	Istruttore	C5	pensionamento	31/12/2015	€ 20.344,07	75%	ART.1 c 228 L 208/2015	€ 15.258,05
2	Collaboratore Ammin.	B7	pensionamento	31/12/2015	€ 19.063,80	75%	ART.1 c 228 L 208/2015	€ 14.297,85
3	Istruttore Direttivo	D6	pensionamento	31/12/2015	€ 22.135,47	75%	ART.1 c 228 L 208/2015	€ 16.601,60
4	Vigile Urbano	C5	Pensionamento	31/12/2015	€ 20.344,07	75%	ART.1 c 228 L 208/2016	€ 15.258,05
5	Operaio	B7	Pensionamento	31/12/2015	€ 19.063,80	75%	ART.1 c 228 L 208/2017	€ 14.297,85
(A) TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2015					€ 100.951,21			
(B) RESTI ASSUNZIONALI ANNO 2022								€ 75.713,41

N.D.	Profilo professionale	Cat econ.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare	% TURN OVER	RIFER. NORMATIVO	TOTALE
7	Operaio	A5	Pensionamento	31/12/2017	€ 17.060,97	75%	ART.1 c 228 L 208/2017	€ 12.795,73
8	Istruttore	C5	Pensionamento	31/12/2017	€ 20.344,07	75%	ART.1 c 228 L 208/2018	€ 15.258,05
(A) TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2017					€ 37.405,04			
(B) RESTI ASSUNZIONALI ANNO 2022								€ 28.053,78

N.D.	Profilo professionale	Cat econ.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare	% TURN OVER	RIFER. NORMATIVO	TOTALE
9	Operaio	B7	pensionamento	31/12/2018	€ 19.063,80	100%	ART.1 c 228 L 208/2019	€ 19.063,80
(A) TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2018					€ 19.063,80			
(B) RESTI ASSUNZIONALI ANNO 2022								€ 19.063,80

N.D.	Profilo professionale	Cat econ.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare	% TURN OVER	RIFER. NORMATIVO	TOTALE
1	Istruttore Direttivo	D6	pensionamento	01/05/2019	25.451,86 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	25.451,86 €
2	Istruttore Direttivo	D6	pensionamento	01/07/2019	25.451,86 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	25.451,86 €
3	Vigile urbano	C5	pensionamento	01/08/2019	20.344,07 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	20.344,07 €
4	Operaio	B7	pensionamento	01/08/2019	19.063,80 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	19.063,80 €
5	Operario	B7	Pensionamento	01/09/2019	19.063,80 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	19.063,80 €
6	Operaio	B7	Pensionamento	20/09/2019	19.063,80 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	19.063,80 €
(A) TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2019					128.439,19 €			
(B) RESTI ASSUNZIONALI ANNO 2022								128.439,19 €

Anno	Capacità assunzionale	Capacità assunzionale utilizzata	Resti assunzionali
2014	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2015	€ 75.713,41	€ 75.713,41	€ 0,00
2017	€ 28.053,78	€ 28.053,78	€ 0,00
2018	€ 19.063,80	€ 19.063,80	€ 0,00
2019	€ 128.439,19	€ 39.582,58	€ 88.856,61
TOTALE	€ 251.270,18	€ 162.413,57	€ 88.856,61

PROSPETTO DIMOSTRATIVO RISPETTO LIMITE DI SPESA ART. 1, COMMA 557 quater Legge n. 296/2006

Spesa media di personale triennio 2011 - 2013 (art. 1, comma 557 quater Legge n. 296/2006)	
	Spesa
Int 01	€ 1.297.426,10
Int 03	
Int 07	€ 65.739,67
componenti escluse	-€ 142.131,86
TOTALE	€ 1.221.033,91

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNI 2023/2025

ANNO	PROFILO PROFESS.LE	N. POSTI	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	NOTE
2023	Istruttore di vigilanza Cat. C1 (Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 del 16/11/2022)	3	Tempo indeterminato e tempo pieno	Concorso pubblico / scorrimento graduatorie concorsi a tempo indeterminato altri enti / mobilità volontaria / stabilizzazione ai sensi dell'art. 3 comma 5 del D.lgs. 44/2023 convertito in Legge 74/2023	Potenziamento area di vigilanza. N.2 assunzione effettuate tramite scorrimento graduatorie concorsi a tempo indeterminato altri enti; N.1 assunzione da perfezionare mediante stabilizzazione
2023	Istruttore di vigilanza Cat. C1 (Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 del 16/11/2022)	2	Tempo determinato e tempo pieno e/o tempo parziale 24/30 ore settimanali	Utilizzazione di altra graduatoria concorsuale a tempo indeterminato del comparto Funzioni Locali / Concorso pubblico	Potenziamento Settore Vigilanza
2023	Istruttore Direttivo Farmacista Cat. D1 (Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione CCNL 2019/2021 del 16/11/2022)	1	Tempo determinato e tempo parziale 18 ore settimanali	Copertura del posto ai sensi dell'art. 110 c. 2 D.Lgs. 267/2000 e/o convenzione con altro comune	Potenziamento area Farmacia; Assunzione già effettuata
2023	Istruttore Direttivo	1	Tempo indeterminato full	Concorso pubblico /	Potenziamento farmacia comunale

	Farmacista Cat. D1 (Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione CCNL 2019/2021 del 16/11/2022)		time	scorrimento graduatorie concorsi a tempo indeterminato / altri enti / mobilità volontaria	
2023	Istruttore di Amministrativo Cat. C1 (Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 del 16/11/2022)	2	Tempo indeterminato e tempo pieno	Concorso pubblico / scorrimento graduatorie concorsi a tempo indeterminato / altri enti / mobilità volontaria	Potenziamento area finanziaria / personale
2024	Istruttore di vigilanza Cat. C1 (Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 del 16/11/2022)	2	Tempo determinato e tempo pieno e/o tempo parziale 24/30 ore settimanali	Utilizzazione di altra graduatoria concorsuale a tempo indeterminato del comparto Funzioni Locali / Concorso pubblico	Potenziamento Settore Vigilanza per il periodo estivo/autunnale
2024	Istruttore Amministrativo C1 (Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 del 16/11/2022)	1	Tempo indeterminato e tempo pieno	Concorso pubblico / scorrimento graduatorie concorsi a tempo indeterminato / altri enti / mobilità volontaria	Potenziamento area servizi generali
2024	Collaboratore amministrativo B1	1	Tempo determinato tempo parziale 18	Copertura del posto ai sensi dell'art. 90 TUEL	Staff del Sindaco

	(Area degli operatori esperti CCNL 2019/2021 del 16/11/2022)		ore settimanali		
2025	Istruttore di vigilanza Cat. C1 (Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 del 16/11/2022)	2	Tempo determinato e tempo pieno e/o tempo parziale 24 ore settimanali	Utilizzazione di altra graduatoria concorsuale a tempo indeterminato del comparto Funzioni Locali / Concorso pubblico	Potenziamento Settore Vigilanza per il periodo estivo/autunnale
2025	Istruttore Amministrativo C1 (Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 del 16/11/2022)	1	Tempo indeterminato e tempo pieno	Concorso pubblico / scorrimento graduatorie concorsi a tempo indeterminato altri enti / mobilità volontaria	Potenziamento area servizi generali

COSTO DOTAZIONE ORGANICA 2023

Costo del personale	1.179.020,86
di cui segretario comunale	65.884,56
di cui salario accessorio, buoni pasto e altri costi	139.080,14

Per quanto attiene la verifica del limite di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti della L. n. 296/2006 si è verificato che la spesa del personale risultante alla data del 31/12/2023 rientra nel limite, così come evidenziato nella seguente tabella:

VERIFICA RISPETTO SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013 e CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023					
Spesa per dotazione organica 2023	1.179.020,86				
Spesa escluse ex art. 1 comma 557 l. 296/2006	128.637,64				
Rimborsi segretario comunale	32.942,28				
costo dipendenti disabili	93.067,93				
rinnovi CCNL	2.627,43				
Totale spesa personale 2023 comma 557	1.050.383,22	Limite spesa personale media 2011/2013	1.221.033,91	-170.650,69	ok
Spesa escluse art. 2 comma 1 dpcm 34/2020	105.410,06				
Irap	72.467,78				
1) Rimborsi segretario comunale	32.942,28				
Totale spesa personale 2023 DPCM 34/2020	1.073.610,80	Capacità assunzionale anno 2023 D.M. 34/2020	1.117.516,90	-43.906,10	ok
1) Correttivo Decreto Ministero interno 21/12/2020: gli istituti giuridici ed economici connessi connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del Segretario titolare di sede convenzionata sono applicati all'Ente capofila. Ai fini del riparto dei valori soglia di cui all'art. 33 comma 2 D.L. 34/2019 ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico					