



## PIANO INTEGRATO DI

### ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

#### 3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

La sottosezione riguarda il piano dei fabbisogni di personale e in particolare:

- la programmazione strategica delle risorse umane;
- l'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026, verifica del rispetto dei vincoli e compatibilità con i tetti di spesa normativamente previsti.

##### 3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane

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 relazione agli obiettivi da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

La ridefinizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una priorità strategica dell'ente, in ragione della gravità della situazione in termini di carenza di personale per effetto dei pensionamenti, della cessazione di personale per assunzione presso altri enti a seguito di concorso e per mobilità volontaria. Tale situazione, se non affrontata, andava profilando un vero e proprio rischio di "stallo produttivo" dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

Nel contempo, avendo approvato in data 19.10.2021 il piano di riequilibrio pluriennale ai sensi dell'art. 243 bis del D.lgs. 267/2000, il Comune di Albisola Superiore è soggetto al controllo centrale della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali (COSFEL) sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Il fabbisogno di personale 2024-2026 va considerato alla luce dell'evoluzione strutturale che la dotazione ha subito a seguito della rideterminazione della stessa per effetto del piano di riequilibrio approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 107 del 6.7.2023, evoluzione evidenziata nella tabella sottostante:

Posti in dotazione organica triennio 2021-2023 (Tempo indeterminato)

AREA/Categoria	ANNI		
	2021	2022	2023
Operatore esperto (CAT B)	13	13	7
Istruttore (CAT. C)	54	54	47
Funzionario (CAT. D)	26	26	26
Dirigente	2	2	2

Totale dipendenti	95	95	82
Segretario	1	1	1

Si evidenzia, nella tabella sottostante, la situazione aggiornata al 31/12/2023 del personale in servizio:

Personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2023

AREA/Categoria	POSTI	Personale in servizio
Operatore esperto (CAT B)	7	3
Istruttore (CAT. C)	47	39
Funzionario (CAT. D)	26	17
Dirigente	2	1
Totale dipendenti	82	60
Segretario	1	1

### 3.3.2 L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

Il D.lgs. 25.5.2017, n. 75, ha introdotto modifiche al D.lgs. 30.3.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", sostituendo l'art. 6 ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale".

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte del reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati ad un nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8.5.2019 sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del D.L. 30.4.2019, n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28.6.2019, n. 58.

Le disposizioni normative di cui sopra ed il D.M. 17.3.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assunzionali degli enti. Infatti vengono attribuite agli enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd turn-over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

In base alle risultanze degli ultimi tre esercizi approvati con le seguenti deliberazioni di Consiglio Comunale:

- n. 34 del 18.8.2022 - Approvazione del rendiconto della gestione per l'esercizio 2021 ai sensi dell'art. 227, d.lgs. n. 267/2000;

- n. 27 del 26.5.2023 - Approvazione del rendiconto della gestione per l'esercizio 2022 ai sensi dell'art. 227, d.lgs. n. 267/2000;  
 - n. 16 del 26.4.2024 - Approvazione del rendiconto della gestione per l'esercizio 2023 ai sensi dell'art. 227, d.lgs. n. 267/2000.;

è stato determinato rapporto percentuale personale/entrate correnti come appresso riportato:

Accertamenti competenza	2021	2022	2023			
Titolo 1	7.653.886,12	7.269.634,93	7.360.390,95			
Titolo 2	1.564.761,40	1.673.177,12	1.584.359,43			
Titolo 3	2.770.460,53	2.831.245,17	3.242.883,94			
totale	11.989.108,05	11.774.057,22	12.187.634,32			
				media triennio	11.983.599,86	
				A dedurre FCDE da rendiconto 2022	282.844,80	
					11.700.755,06	Denominatore
				Spesa del personale da rendiconto 2023 al netto dell'IRAP	2.520.210,47	Numeratore
				Rapporto percentuale 2.520.210,47/11.700.755,06	<b>20,54%</b>	

Il Comune di Albisola Superiore per il 2024, in base ai dati dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2023, è risultato "virtuoso" in quanto il valore del rapporto spesa di personale/entrate correnti è pari a 20,54%, pertanto l'ente è collocato al di sotto del valore soglia corrispondente alla fascia demografica di riferimento, pari al 26,9%.

Il posizionamento al 20,54%, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.M. 17.3.2020 consente di effettuare assunzioni a tempo indeterminato che comportano un incremento di spesa rispetto a quello corrispondente del 2018 entro la percentuale massima del 26% per l'anno 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia del 26,9%.

Il 26% sulla spesa del personale 2018 di € 3.016.291,27 è pari a € 784.235,70 per una spesa massima di € 3.800.526,90, tale spesa però supera il valore soglia del 26,9%.

Pertanto l'incremento massimo possibile della spesa del personale è pari a € 131.211,84 così determinato:

limite teorico massimo di spesa del personale:	11.700.755,06x 26,9%	3.147.503,11
- spesa del personale 2018		3.016.291,27
	Incremento rispetto alla spesa 2018	131.211,84

### 3.3.3 Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026, verifica del rispetto dei vincoli e compatibilità con i tetti di spesa normativamente previsti

La rilevazione delle esigenze di personale per il periodo 2024-2026 è stata effettuata prendendo in considerazione quanto rilevato nel PTFP 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 6.7.2023 ed aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 4.12.2023, confermando la validità delle esigenze non ancora soddisfatte nel 2023.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 15.3.2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP), il quale ha fornito gli indirizzi per le politiche occupazionali nel triennio 2024-2026 da concretizzarsi nell'atto di approvazione della presente sottosezione 3.3. del PIAO.

Considerate le modifiche della situazione occupazionale conseguente alle cessazioni di personale per messa in quiescenza o per assunzione/mobilità presso altri enti rilevate nel 2023, previste nel 2024 e di quelle presunte nel 2025 e 2026 di seguito specificate:

ANNO 2023			
Area	ex Cat.	Decorrenza	Servizio
Operatore Esperto	B1	1.2.2023	Servizi Sociali
Istruttore Tecnico	C1	1.8.2023	Paesaggio
ANNO 2024			
Area	ex Cat.	Decorrenza	Servizio
Istruttore Amministrativo	C1	1.3.2024	Risorse Finanziarie
Funzionario	D1	1.8.2024	Commercio, Turismo e Sport
ANNO 2025			

<i>Area</i>	<i>ex Cat.</i>	<i>Decorrenza</i>	<i>Servizio</i>
Istruttore Amministrativo	C1	1.6.2025	Biblioteca
Istruttore Tecnico	C1	1.12.2025	Manutenzioni
<b>ANNO 2026</b>			
Istruttore Amministrativo	C1	1.3.2026	Segreteria

La programmazione dei fabbisogni di personale a valere nel triennio 2024-2026 è la seguente:

<b>ANNO 2024</b>			
<i>Area</i>	<i>ex Cat.</i>	<i>Decorrenza</i>	<i>Servizio</i>
Istruttore Tecnico	C1	1.5.2024	Paesaggio
Istruttore Amministrativo	C1	1.5.2024	Ragioneria
Istruttore Vigilanza	C1	1.6.2024	Comando PM
Operatore Esperto	B1	1.7.2024	Centralino e Messi
Funzionario Amm.	D1	1.8.2024	Turismo
Progressione Verticale	D1	1.7.2024	Ambiente
Operatore Esperto	B1	1.12.2024	Protocollo
Operatore Esperto	B1	1.12.2024	Tributi
<b>ANNO 2025</b>			
<i>Area</i>	<i>ex Cat.</i>	<i>Decorrenza</i>	<i>Servizio</i>
Istruttore Amministrativo	C1	1.6.2025	Biblioteca
Istruttore Tecnico	C1	1.12.2025	LLPP e Manutenzioni
<b>ANNO 2026</b>			
<i>Area</i>	<i>ex Cat.</i>	<i>Decorrenza</i>	<i>Servizio</i>
Istruttore Amministrativo	C1	1.3.2026	Segreteria

Per quanto sopra esposto il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 è così determinato:

<b>ANNO 2024</b>			Spesa annua
<i>Nuovo sistema di classificazione CCNL 16.11.2022</i>	<i>Posizione Economica CCNL 21.5.2018</i>	<i>Modalità reclutamento</i>	
Istruttore Tecnico (tempo indeterminato)	C1	Espletata mobilità obbligatoria art. 34 bis D.lgs. 165/2001 (inviata nota a Funzione Pubblica prot. n. 2869 del 21/2/2023) Concorso pubblico o Interpello Provincia	30.488,49
Istruttore Amministrativo (tempo indeterminato)	C1	Da avviare mobilità obbligatoria art. 34 bis D.lgs. 165/2001 Concorso pubblico o Interpello Provincia	30.488,49
Istruttore Vigilanza (tempo indeterminato)	C1	Da avviare mobilità obbligatoria art. 34 bis D.lgs. 165/2001 Utilizzo graduatoria Concorso pubblico espletato nel 2023	32.204,44
Operatore Esperto (tempo indeterminato)	B1	Da avviare mobilità obbligatoria art. 34 bis D.lgs. 165/2001 Chiamata Centro Impiego	22.810,54
Funzionario Amministrativo	D1	Da avviare mobilità obbligatoria art. 34 bis D.lgs. 165/2001 Concorso pubblico o Interpello Provincia	33.081,60
Funzionario Tecnico	D1	Progressione tra aree (Ambiente)	2.381,70
Operatore Esperto (tempo indeterminato)	B1	Da avviare mobilità obbligatoria art. 34 bis D.lgs. 165/2001 Chiamata Centro Impiego	22.810,54

Operatore Esperto (tempo indeterminato)	B1	Da avviare mobilità obbligatoria art. 34 bis D.lgs. 165/2001 Chiamata Centro Impiego	22.810,54
		<b>Spesa 2024</b>	<b>197.076,34</b>
ANNO 2025			Spesa annua
Istruttore Tecnico (tempo indeterminato)	C1	Da avviare mobilità obbligatoria art. 34 bis D.lgs. 165/2001 Concorso pubblico o Interpello Provincia	30.488,49
Istruttore Amministrativo (tempo indeterminato)	C1	Da avviare mobilità obbligatoria art. 34 bis D.lgs. 165/2001 Concorso pubblico o Interpello Provincia	30.488,49
		<b>Spesa 2025</b>	<b>60.976,99</b>
ANNO 2026			-
Istruttore Amministrativo (tempo indeterminato)	C1	Da avviare mobilità obbligatoria art. 34 bis D.lgs. 165/2001 Concorso pubblico o Interpello Provincia	30.488,49
		<b>Spesa 2026</b>	<b>30.488,49</b>

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei vincoli e degli adempimenti di seguito riportati.

Visto l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dal 01/01/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 6.7.2023 di approvazione della dotazione organica che è stata rideterminata in n. 82 dipendenti;

Si dà atto che nel Comune di Albisola Superiore la ricognizione del personale in sovrannumero al 31.12.2023 non evidenzia eccedenze di personale, in quanto il personale in servizio al 31.12.2023 è pari a 60 unità a fronte di una dotazione organica rideterminata che prevede n. 82 dipendenti;

Visto l'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006 che ha introdotto l'obbligo dell'adozione di piani di azioni positive, a durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, disponendo in caso di mancato adempimento le amministrazioni non possono assumere nuovo personale, in applicazione dell'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;

Si dà atto che il piano delle azioni positive 2024-2026 è inserito nel presente PIAO;

Visto l'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009 che ha introdotto l'obbligo dell'adozione del Piano della Performance, documento programmatico triennale, disponendo al comma 5 che in caso di mancato adempimento l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale;

Si dà atto che il Piano della Performance 2024-2026 è inserito nel presente PIAO;

Si dà atto che la spesa (al lordo degli oneri riflessi ed escluso IRAP) per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024-2026 pari ad € 2.819.465,02 per il 2024, € 2.804.309,17 per il 2025 ed € 2.804.309,17 per il 2026 è inferiore alla spesa potenziale massima pari a € 3.113.028,88 calcolata ai sensi del D.M. 17.3.2020;

Si dà atto che la spesa per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024-2026 rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006 e seguenti, che impone il contenimento delle spese di personale nel limite del valore medio del triennio 2011-2013, come evidenziato nella seguente tabella:

n.	Descrizione	Media triennio	Spesa 2024	Spesa 2025	Spesa 2026
1	Retribuzioni lorde personale dipendente (Macroaggregato 101)		2.819.465,02	2.804.309,17	2.804.309,17

2	Spese sostenute dall'Ente per il personale di altri Enti in convenzione (cap. 111)		16.858,24	50.000,00	50.000,00
3	Buoni pasto		21.300,00	21.300,00	21.300,00
4	Spese formazione		9.500,00	9.500,00	9.500,00
5	IRAP		181.875,75	180.844,83	180.877,83
	<i>A dedurre</i>				
1	Spese personale categorie protette		-211.377,60	-211.377,60	-211.377,60
2	Formazione missioni (indennità e rimborsi)		-11.179,76	-11.179,76	-11.179,76
			<b>2.826.441,65</b>	<b>2.775.646,64</b>	<b>2.775.679,64</b>
<b>Spesa 2011-2013/contenimento spesa 2024-25-26</b>			<b>3.239.521,00</b>	<b>-413.079,35</b>	<b>-463.874,36</b>

Si dà atto che la spesa per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024-2026 relativa all'anno 2024 rispetta il limite per l'anno 2024 del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale 2021/2030 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 19.10.2021, come evidenziato nella seguente tabella:

Descrizione			
Limite anno 2024 (Macroaggregato 101) fissato dal Piano di riequilibrio CC 49 del 19.10.2021			2.728.768,55
Spesa del personale bilancio 2024 (Macroaggregato 101) <i>A dedurre spese eterofinanziate e rimborsi altri enti (escluso IRAP):</i>		2.819.465,02	
Straordinario elettorale	8.240,32		
Rimborso da Ministero dell'Interno per n. 1 unità di personale in mobilità FS	20.000,00		
Rimborso da Albisola Servizio per n. 2 unità di personale in distacco funzionale	68.571,50		
Rimborso convenzione con Comune di Stella	12.100,96		
Rimborso convenzione Segreteria Generale	34.213,27		
<i>Totale deduzione</i>	143.126,05	-143.126,05	
	<b>Costo 2024</b>	<b>2.676.338,97</b>	<b>2.676.338,97</b>
<b>contenimento spesa 2024</b>			<b>-52.429,58</b>

Si dà atto che l'ente rispetta la copertura prevista ai sensi della Legge 12.3.1999, n. 68, in materia di assunzione dei disabili e delle categorie protette.

Con asseverazione dell'organo di revisione, resa ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.M. 17.3.2020, allegata alla deliberazione di approvazione del presente documento, è stata attestata la copertura finanziaria del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.