

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Il personale dipendente al 31/12/2023 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

| | Categoria A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori) | Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti) | Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori) | Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione) | Dirigenti | TOTALE |
|---------------------------------------|---|--|--|--|------------------|---------------|
| Tempo indeterminato e pieno | | 18 | 10 | 6 | | 34 |
| Tempo indeterminato e parziale | | | | 0.6944 | | 0.6944 |
| Tempo determinato e pieno | | | | | | |
| Tempo determinato e parziale | | | | | | |
| TOTALE | | 18 | 10 | 6.6944 | | 34.6944 |

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)

| PROFILO | N° dipendenti |
|---------------------------------------|----------------------|
| Esecutore Spec. Socioass. | 5 |
| Collaboratore Prof. Amministrativo | 2 |
| Collaboratore Prof.le Giardiniere | 1 |
| Collaboratore Prof.le Autista | 1 |
| Esecutore Amm.vo | 2 |
| Autista scuolabus | 2 |
| Esecutore spec.to amministrativo | 1 |
| Collaboratore prof. Tec. elettricista | 1 |
| Collaboratore prof. Tec. viabilità | 1 |
| Esecutore spec.to operaio | 1 |
| Esecutore socio-assistenziale | 1 |

Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)

| PROFILO | N° dipendenti |
|-----------------------------|----------------------|
| Istruttore di vigilanza | 3 |
| Istruttore amm.vo/contabile | 4 |
| Istruttore tecnico geometra | 3 |

Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)

| PROFILO | N° dipendenti |
|-------------------------------------|----------------------|
| Istruttore di vigilanza | 1 |
| Istruttore direttivo tecnico | 1 |
| Istruttore direttivo infermiere | 2 |
| Istruttore direttivo amministrativo | 3 |

Programmazione strategica delle Risorse Umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umano coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

Limiti della dotazione organica in senso finanziario

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da tabella sotto riportata:

| Descrizione | Importo (€) |
|--|--------------------|
| Limite di spesa art. 1 comma 557 L. n. 296/2006 | 1.633.734,90 |
| Spesa di personale anno 2023 (ultimo rendiconto approvato) | 1.078.887,29 |

Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

- Rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato: 21,62%;
- Valore-soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione (art. 4, comma 1 DM 17/03/2020): 27,20%.

L'amministrazione ha previsto incrementi della spesa di personale compatibili con gli equilibri del bilancio e già compresi nei relativi stanziamenti.

L'amministrazione ha altresì verificato che l'applicazione dei maggiori spazi assunzionali di cui all'art. 5 del DM 17/03/2020, sopra rappresentata, sia contenuta all'interno del valore soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione di cui all'art. 4 del DM citato, come di seguito riportato:

| Descrizione | Importo (€) |
|---|--------------------|
| (A) Spesa di personale anno corrente (2024) | 1.604.013,66 |
| (B) Valore soglia per la spesa (Art. 4 DM 17/03/2020) | 1.767.351,09 |

L'Organo di revisione ha effettuato l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio tenuto conto delle indicazioni espresse dalla Corte dei conti, sezioni Riunite in sede giurisdizionale, sentenza 7/2022.

Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 296.542,45
- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno corrente, al netto delle esclusioni previste dalla normativa vigente: € 17.500,00

Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali

L'amministrazione:

- ha effettuato la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- non si trova, poiché per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno, in tale situazione - Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

Trend delle cessazioni

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano. Alla data di adozione del presente Piano è possibile stimare le cessazioni previste nel triennio, anche sulla base dei pensionamenti, come di seguito riportato:

| Categoria (dal 01/04/2023: Area) | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori) | | | |
| B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti) | | 2 | |
| C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori) | | 1 | |
| D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione) | | | |
| Dirigenti | | | |

Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e riallocazione delle risorse

La presente sezione intende evidenziare potenziali tendenze nell'evoluzione dei fabbisogni connessi a modifiche organizzative e funzionali in atto. Queste variazioni possono essere causate da fattori interni o esterni, per i quali è richiesta una discontinuità nei ruoli o nelle competenze delle risorse umane presenti.

Ad esempio, la digitalizzazione dei processi può comportare la necessità di rafforzare competenze specifiche, anche riducendo il numero di personale impiegato in determinate attività.

Anche il potenziamento o la dismissione di servizi, attività o funzioni, così come le esternalizzazioni o internalizzazioni, possono influire sul fabbisogno di personale.

È quindi essenziale monitorare l'evoluzione dei fabbisogni per garantire una gestione efficiente del capitale umano e la continuità delle attività amministrative. La conoscenza delle novità nel fabbisogno di personale consente di adattarsi in modo tempestivo ai cambiamenti e di mantenere una dotazione di personale coerente con il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

In ragione di quanto sopra evidenziato, nei percorsi di reclutamento del personale si presterà particolare attenzione all'accertamento delle conoscenze e delle abilità richieste per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

L'esito dell'analisi sull'evoluzione dei fabbisogni effettuata internamente ha portato alla seguente programmazione delle assunzioni:

| Profilo Professionale | Categoria (dal 01/04/2023: Area) | Modalità di copertura del fabbisogno | Anno di copertura del fabbisogno |
|---|---|--|---|
| Istruttore Direttivo Tecnico | D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione) | Procedura concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti | 2024 |
| Istruttore di Vigilanza tempo determinato 12 mesi | C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori) | Procedura concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti | 2024 |
| Istruttore Amministrativo | C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori) | Concorsi/elenchi unici/mobilità | 2024 |
| Istruttore Contabile | C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori) | Concorsi/elenchi unici/mobilità | 2024 |

La programmazione del fabbisogno di personale sopra riportata è prevista dall'art. 39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ed è stata approvata secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 e secondo le indicazioni di cui alla "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022.

L'Organo di revisione ha verificato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale tenga conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, e ritiene che la previsione triennale sia coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni.

L'Organo di revisione ha formulato il parere sul PIAO, limitatamente alla parte dedicata alla programmazione del fabbisogno del personale, con verbale allegato alla presente deliberazione.