

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del d. lgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., 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 queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale 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, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o 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 di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora 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/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;

- 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 tra settori/aree/dipartimenti;
 - 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.
- Formazione del personale:
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Fabbisogno di personale:

Si rileva la necessità, per il 2025, di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di n. 1 unità appartenente all'Area degli Istruttori, Profilo "Istruttore Tecnico", Settore "Sisma e Lavori Pubblici", da 18 ore settimanali a 36 ore settimanali.

Non si prevedono assunzioni per il 2026.

Non si prevedono assunzioni per il 2027.

Non si prevedono cessazioni nel triennio.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2023

Area	POSTI COPERTI	
	alla data del 31/12/2023	
	FT	PT
Segretario comunale	1 da gennaio a luglio	1 (18 h) da agosto a dicembre
Area Funzionari ed E.Q.		
Area Istruttori		3 (di cui un art. 110 TUEL)
Area Operatori Esperti	1	
Area Operatori		
TOTALE COSTO ANNUO	217.964,11 € (comprensiva di € 24.420,00 a titolo di pagamento incarico esterno ai sensi dell'art. 7, comma 6, D. Lgs. n. 165/2001 ed € 12.871,1 a titolo di pagamento Segretario Comunale – quota non capo convenzione)	
Limite di spesa per il personale da applicare nel 2025	€ 293.346,60	
SPAZIO SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	€ 75.382,49	

Previsione fabbisogno annualità 2025

Area	POSTI COPERTI alla data del 31/12/2024		POSTI PREVISTI 2025	
	FT	PT	FT	PT
Segretario comunale		1 (18 h)		
Area Funzionari ed E.Q.		1 (30 h)		
Area Istruttori	1	1	1	
Area Operatori Esperti	1			
Area Operatori				
TOTALE COSTO ANNUO	217.964,11 € (spesa 2023) – 24.420,00 € (spesa 2023 co.co.co) + 23.175,6 € (costo di 1 Istruttore a tempo pieno per il 2025) – 35.000 € (costo del 110 nel 2023 che dal 2024 non si sostiene più) + 10.300,26 € (passaggio di 1 Istruttore a 36 ore e aumento orario part time per 1 Istruttore nel 2024) + 21.666,73 € performance più risultato EQ relativa al 2023) + 29.119,18 € (quota aggiuntiva pagamento Segretario comunale in convenzione comune non capo convenzione) = 242.805,6 €			
Limite di spesa per il personale da applicare nel 2025			€ 293.346,60	
SPAZIO SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			€ 75.382,49	
SPAZIO SPESA EFFETTIVAMENTE UTILIZZATO NEL 2024 E PREVISTO NEL 2025			€ 24.841,49	

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Si allega il Prospetto analitico sul rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 di cui si riporta estratto:

		ANNO	VALORE	FASCIA
		2025		
Popolazione al 31 dicembre		2023	1.010	b
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	(a)	2023	217.964,11 € (l)	
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")		2021	1.054.661,55 €	
		2022	1.022.873,93 €	
		2023	1.085.392,35 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.054.309,28 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	28.621,88 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		1.025.687,40 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)			21,25%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)			28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)			32,60%

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)		75.382,49 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)		293.346,60 €	
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	(g)	2025		28,60%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(h)	2025	293.346,60 €	

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022			
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023			
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2024			
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio				
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024			
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)			
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)			
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(p) * (q)		

ENTE NON VIRTUOSO

Trend cessazioni previste nel triennio 2025-2027

Non si prevedono nel triennio cessazioni.

Evoluzione dei bisogni dell'Ente

In funzione della digitalizzazione dell'Ente nello svolgimento delle procedure di reclutamento del personale si farà particolare riferimento alle competenze informatiche possedute dai candidati.

L'Amministrazione potrà valutare processi di internalizzazione ed esternalizzazione e conseguentemente rivedere la programmazione del fabbisogno del personale.

ANNO	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	NUMERO DI POSTI
2025	Istruttore Tecnico, Area "Sisma e Lavori Pubblici".	Trasformazione del contratto a tempo indeterminato da part time a 18 ore settimanali a full time.	1
2026	Non si prevedono assunzioni.		
2027	Non si prevedono assunzioni.		
TOTALE 1			

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:

Il numero dei dipendenti del Comune di Bugnara è ridotto e non consente facilmente la modifica della distribuzione del personale tra le Aree/Servizi/Uffici.

Le assunzioni programmate - Strategia di copertura del fabbisogno

ANNO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	NUMERO DI POSTI
2025	Istruttore Tecnico Area "Sisma e Lavori pubblici".	Assunto a febbraio 2025 a part time a 18 ore settimanli, si prevede la trasformazione dell'orario di lavoro a full time.	A tempo indeterminato da part time a 50% a full time.	1
2026	Non si prevedono assunzioni.			
2027	Non si prevedono assunzioni.			
TOTALE 1				1

I responsabili dei servizi hanno dichiarato, ciascuno per la propria area, l'insussistenza di condizioni di soprannumero o eccedenza di personale rispetto a quello in servizio a tempo indeterminato (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

