

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione sarà oggetto della valutazione individuale.

IL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Ai sensi dell'articolo 91 del Tuel, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, obbligo non modificato dalla riforma contabile dell'armonizzazione.

Il Decreto Crescita n. 34/2019 ha innovato in materia di assunzione degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, nello specifico, che i comuni *“possono procedere ad 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 asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*.

Per l'attuazione della disposizione, il Decreto Crescita ha previsto un apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della disciplina dettata dal citato comma. Il predetto DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

1. Premessa

La programmazione delle risorse umane è 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. Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato di fatto e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la dimensione quantitativa della “risorsa personale” necessaria per perseguire gli obiettivi di adeguatezza e di “corretto dimensionamento” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

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

- la rappresentazione della consistenza del personale al 31/12/2024;
- la programmazione strategica delle risorse umane;
- la strategia di copertura del fabbisogno;
- la formazione del personale;
- il Piano delle azioni positive.

2. Rappresentazione della consistenza del personale al 31/12/2024

Consistenza del personale al 31/12/2024

	Personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2024	
Area	N. Posti	N. personale in servizio
Operatori	-	-
Operatori Esperti	1	1
Istruttori	7	6
Funzionari ed EQ	4 (di cui 2 part-time)	2
Totale	12	9

Consistenza del personale al 31/12/2024 – per settore e profilo

n.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	POSTI COPERTI	ASSUNZIONE
	AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE			
1	Funzionario amministrativo contabile	Funzionari E.Q.	Coperto	
2	Istruttore amministrativo	Istruttore	Coperto	
3	Istruttore amministrativo part-time 66,66 %	Istruttore	Coperto	
4	Istruttore Amministrativo	Istruttore	Coperto	
5	Assistente sociale part-time (9/ore/sett)	Funzionario	Vacante	/
6	Istruttore amministrativo	Istruttore	coperto	

COMUNE DI POLVERARA

Provincia di Padova

Piazza San Fidenzio 8 - 35020 Polverara (Pd) - Italia

	AREA TECNICA – EDILIZIA PRIVATA			
7	Funzionario tecnico part 50 %	Funzionario E.Q.	Vacante	Assunzione dall'esterno 2025.
8	Istruttore tecnico	Istruttore	Coperto	
9	Polizia Municipale	Istruttore	Coperto	
	AREA TECNICA – LAVORI PUBBLICI			
10	Funzionario tecnico	Funzionario E.Q.	Coperto	Progressione tra aree art. 13 CCNL 16.11.2022 anno 2024
11	Istruttore tecnico	Istruttori	Vacante	
12	Operaio specializzato	Operatori Esperti	Coperto	

3. Programmazione strategica delle risorse umane

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:

- la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni;
- 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.

4. Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Con il D.Lgs. 75/2017, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è stata 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 di natura non regolamentare. Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 sono state definite le linee di indirizzo