



COMUNE DI NOVARA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2023 -2025

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 131 del 14 – 03 – 2023
Integrazione piano triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2023

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La definizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta, una priorità strategica 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.

Le linee strategiche di azione si caratterizzano:

1. nell'attuare una politica assuntiva espansiva;
2. dotare l'Amministrazione di graduatorie concorsuali proprie in tutte le aree (ex categorie) e in tutti i profili onde creare un sistema virtuoso di capacità di risposta immediata al turn over;
3. strutturare, a regime, un modus operandi che in prossimità della scadenza o dell'esaurirsi di una graduatoria con immediatezza si proceda all'avvio di una nuova procedura concorsuale.

L'orizzonte di cambiamento che investe la Pubblica Amministrazione mira, infatti, con gradualità attuativa, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nel l'irrinunciabile perseguimento e tutela dell'interesse pubblico, sia diretta con nuove e maggiormente efficienti leve manageriali sempre più ancorate al coordinamento anziché alla gestione, alla specializzazione anziché alla generalizzazione ed all'implementazione di determinanti produttiva sistemiche quali la "digitalizzazione" lo "snellimento" e la "sburocratizzazione" dei processi e delle procedure.

Alla base una concezione che anima e indirizza una gestione delle politiche assuntive ancorata ad una modalità programmatico/attuativa strutturalmente ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. 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, in corso di attuazione, 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.

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 aprile 2019 n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

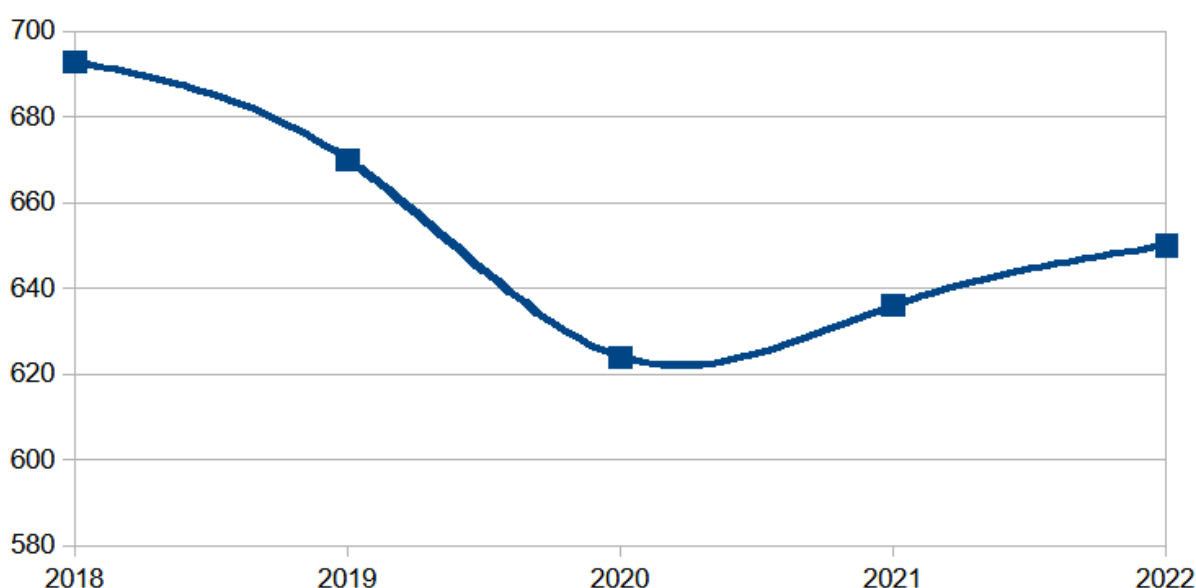
Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 - hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora 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 di 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. Il Comune di Novara, in applicazione della nuova disciplina, è risultato “virtuoso”, in quanto il valore del rapporto spesa di personale/entrate correnti, che è stabilito dal DM 17 marzo 2020 (attuativo del DL 34/2019) nella percentuale del 27,60 per i Comuni in fascia demografica da 60.000 a 249.999 abitanti, (soglia “virtuosità”), è stato ampiamente rispettato. Il valore risultante dal rendiconto dell’anno 2022 è stato infatti pari al 25,64%.

Questo posizionamento ha consentito di effettuare assunzioni a tempo indeterminato che comportano un incremento, anche se modesto, delle dotazioni organiche tale da iniziare ad invertire la tendenza al ribasso dell’ultimo quinquennio.

ANDAMENTO OCCUPAZIONALE



In particolare, relativamente alle figure professionali previste nel piano assunzionale per l’anno 2022 sono state effettuate le seguenti assunzioni, che vengono confrontate con le cessazioni intervenute, dando un saldo positivo di 18 unità.

CATEGORIA	PROFILO	ASSUNTI	CESSATI	SALDO
DIR	Dirigente	3		3
D	Istruttore Direttivo Tecnico	2	3	-1
D	Funzionario amministrativo		2	-2
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	10	6	4
D	Educatore Professionale		1	-1
D	Coordinatore pedagogico	2	1	1
D	Istruttore Direttivo Vigilanza	2	3	-1

D	Assistente Sociale	2	1	1
D	Programmatore esperto		2	-2
C	Agenti Polizia Municipale	11	7	4
C	Educatrici	10	8	2
C	Istruttore Amministrativo	26	16	10
C	Programmatore	3	1	2
C	Geometra	12		12
B	Esecutori/ausiliari/collab		14	-14
TOTALE		83	65	18

In coerenza con le modifiche apportate in sede di salvaguardia degli equilibri generali del Bilancio di previsione 2023-2025, ai sensi dell'articolo 193 del Dlgs 267/2000, e all'assestamento generale di cui alla Deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 8 giugno 2023 per il triennio 2023-2025 le previsioni di assunzione possono essere integrate come di seguito:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER GLI ANNI 2023-2024-2025

CATEGORIA/ AREA	PROFILO	PROGRAMMAZIO NE 2023 adottato con delibera n.131/2023	INTEGRAZIONE PROGRAMMAZIO NE ANNO 2023	PROGRAMMAZI ONE 2024	PROGRAMMAZI ONE 2025	TOTALE
DIR	Dirigente			1		1
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	6		2	3	11
D	Istruttore Direttivo Tecnico	9	1		1	11
D	Istruttore Direttivo Vigilanza	1				1
D	Educatore Professionale	3				3
D	Funzionario servizi educativi	1				1
D	Assistente Sociale	3			1	4
C	Educatrici	6	4	1		11
C	Agenti Polizia municipale		5	1		6
C	Istruttore Amministrativo	10		10	3	23
C	Istruttore tecnico Geometra/perito	3	6	2	1	12
C	Programmatore		1			1
B	Operatori	2	1		1	4

TOTALE		44	18	17	10	89
---------------	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE INTEGRATO CON I POSTI DEDICATI ALLE PROGRESSIONI TRA LE AREE PER GLI ANNI 2023-2024-2025 EX ART. 52, COMMA 1 BIS D.LGS 165/2001 E ART. 15 CCNL 16.11.22

CAT./AREA	PROFILO	PROGRAMMAZIONE 2023 COMPLESSIVA	PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONE TRA LE AREE ANNO 2023	PROGRAMMAZIONE 2024	PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONE TRA LE AREE ANNO 2024	PROGRAMMAZIONE 2025	PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONE TRA LE AREE ANNO 2025	TOTALE
DIR	Dirigente			1				1
D	Istruttore Direttivo Amm.vo	6	3	2	4	3	4	22
D	Istruttore Direttivo Tecnico	10	1			1		12
D	Istruttore Direttivo Vigilanza	1			2			3
D	Educatore Professionale	3						3
D	Funzionario servizi educativi	1						1
D	Coordinatore pedagogico		1					1
D	Assistente Sociale	3				1		4
D	Istruttore direttivo programmatore esperto		1					1
C	Educatrici	10		1				11
C	Agenti Polizia municipale	5		1				6
C	Istruttore Amministrativo	10		10		3		23
C	Istruttore tecnico Geometra/perito	9		2		1		12
C	Programmatore	1						1
B	Operatori	3				1		4

TOTALE		62	6	17	6	10	4	105
---------------	--	-----------	----------	-----------	----------	-----------	----------	------------

L'attuale programmazione potrà ulteriormente essere integrata nel caso in cui, nel triennio di riferimento dovessero rendersi vacanti posizioni di lavoro coperte nella dotazione organica per effetto di mobilità verso altre pubbliche amministrazioni o per cessazioni non programmate .