

COMUNE DI CERGNAGO

PROVINCIA DI PAVIA

Allegato – Piano del Fabbisogno del Personale

PREMESSA

Gli elementi della sottosezione sono:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- programmazione strategica delle risorse umane: 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 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, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - 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, le amministrazioni potranno inoltre elaborare 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;
- 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.

Personale in servizio:

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Costo complessivo posti ricoperti
Cat.D3	0	0	0,00
Cat.D1	0	0	0,00
Cat.C	5	1	75.029,92
Cat.B3	0	0	0,00
Cat.B1	1	1	28.073,34
Cat.A	0	0	0,00
TOTALE	6	2	103.103,26

Numero 02 dipendenti in servizio a tempo indeterminato:

- N.1 dipendente - Cat. C/3 – Responsabile dell'Area Amministrativa e Finanziaria (nominato con decreto sindacale).
- N.1 dipendente – Cat. B/1 – Operatore ecologico;

La spesa del personale per il triennio 2023 -2025 è così prevista:

SPESE PERSONALE	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Personale a tempo indeterminato – C/3 – Responsabile Area Amministrativa, Finanziaria e Tributi	44.345,46	44.345,46	44.345,46
Personale a tempo indeterminato – B/1 – Operatore ecologico.	28.073,34	28.073,34	28.073,34
TOTALE	72.418,80	72.418,80	72.418,80

La spesa di personale iscritta in Bilancio per gli esercizi 2023-2025 è compatibile con la programmazione del fabbisogno del personale ma non contenuta nei limiti di spesa dell'anno 2008 come disposto dall'art,1, comma 562, della Legge n.296/2006 e successivamente modificato dall'art.4-ter, comma 11, della Legge 44/2012 in quanto nell'anno 2008 era in servizio un dipendente con cat D/6.

L'ente si avvale di personale esterno ovvero:

- N.1 Segretario Comunale: il Comune di Cergnago, con deliberazione di Consiglio Comunale, ha approvato, la convenzione per lo svolgimento in forma associata delle funzioni di segreteria comunale (Segretario Comunale) tra i Comuni di Gambolò (Comune capo Convenzione), Robbio, Sartirana Lomellina, Castello d'Agogna, Castelnovetto, Cozzo e Cergnago. Al Segretario è affidata la Responsabilità dell'Area Personale.

La spesa prevista per il triennio 2023 – 2025 è:

SPESE PERONALE	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Personale a tempo determinato – Ufficio Tecnico	9.677,18	9.677,18	9.677,18
Personale a tempo determinato – Ufficio Tributi	5.503,73	5.503,73	5.503,73
Personale a tempo determinato – Ufficio Demografico	9.777,63	9.777,63	9.777,63
Personale a tempo determinato – Ufficio Polizia Locale	5.726,02	5.726,02	5.726,02
Quota parte spesa convenzione Segreteria Comunale	8.700,00	8.700,00	8.700,00
TOTALE	39.384,56	39.384,56	39.384,56