

3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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.

Programmazione strategica delle risorse umane: approvata con D.G.C. 60/2022 del 28/11/2022 e contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2023/2025.

Personale in servizio al 31/12 dell'anno precedente l'esercizio in corso

Categoria	Numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Cat.C4	1	1	
Cat.B7	1	1	
TOTALE			

Numero dipendenti in servizio al 31/12 n. 2

Andamento della spesa di personale:

Anno di riferimento	Dipendenti	Spesa di personale	Incidenza % spesa personale/spesa corrente
2018	2	149.068,77	37,07
2020	2	128.254,00	31,48
2021	2	130.782,00	22,59
2022	2	143.755,73	24,53

La spesa è stata calcolata al lordo delle componenti escluse e tiene conto del personale associato di altre p.a. e del Vice segretario comunale.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma,omissis....., 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. Con 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, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate 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. ..."

Il D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" ha consentito, con decorrenza 20 aprile 2020, di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006. Ai sensi dell'art. 3 del sopra citato D.M. il Comune di Aisone appartiene alla fascia demografica "a" (popolazione al 31.12.2021 n. 205 abitanti) che prevede quale valore soglia di massima spesa del personale (rapporto tra spesa complessiva di tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione) la percentuale del 29,5%. Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2020-2022 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2023, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Aisone è pari al 24,53 %, da cui emerge la virtuosità del Comune.

Organigramma dell'ente:

il Comune ha una propria articolazione organizzativa che si basa su tre Aree: Amministrativa, Finanziaria e Tecnica.

Attualmente il Comune ha due dipendenti: un Istruttore Amministrativo cat. C4, inserita nell'Area Amministrativa, ed un Operaio cat.B7 inserito nell'Area Tecnica.

Responsabile dell'Area Amministrativa è il Segretario Comunale, mentre il Responsabile del Servizio Tecnico ed il Responsabile del Servizio Finanziario sono dipendenti di altri Comuni, in convenzione con il Comune di Aisone.

Inoltre, non disponendo di un Segretario Comunale titolare o in convenzione, si avvale anche di un dipendente dell'Unione Montana cui è affidato l'incarico di Vicesegretario.

Stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni:

Nel corso del 2023(in data 9 marzo) ha rassegnato le dimissioni dall'incarico lavorativo a tempo indeterminato l'operaio dipendente cat.B7 con decorrenza dal 01.09.2023.

L'ente ha immediatamente attivato le procedure di legge per la sua sostituzione dato che le risorse finanziarie necessarie per il nuovo assunto erano già a bilancio e che la nuova assunzione – disposta

in sostituzione di personale già oggi in forze al Comune – non avrebbe comportato una maggior spesa per la casse comunali.

Con una procedura pubblica (avviamento a selezione pubblica tramite il Centro per l'Impiego di Cuneo ex art.16 della Legge 28.02.1987 n.56) si è provveduto alla copertura del posto a tempo pieno ed indeterminato di "Esecutore Tecnico Manutentivo" (ex Categoria B1), a seguito del pensionamento del precedente dipendente.

Variazioni previste nel triennio 2023/2025.

L'ente intende istituire un posto di Funzionario Amministrativo da inserire nell'Area Amministrativa procedendo ad una progressione tra le aree (da area degli Istruttori all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) di uno dei soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 15 del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali - Triennio 2019 – 2021.

Tale figura dovrà istruire, anche con responsabilità di risultati, processi e procedimenti amministrativi di elevata complessità e sovrintendere alla completa gestione delle attività inerenti l'Area Amministrativa. Dovrà quindi garantire la corretta gestione dei procedimenti amministrativi relativi a tale area.

Inoltre, dovrà supportare il responsabile dell'Area nella predisposizione di atti generali di competenza dell'ufficio, assicurando un costante approfondimento della normativa in materia.

La risorsa in questione, poi, avrà responsabilità nella gestione dei rapporti con gli enti esterni coinvolti nei processi e nei procedimenti di competenza e sarà chiamata a collaborare con i responsabili delle altre Aree per il raggiungimento delle finalità istituzionali.

La verticalizzazione in questione comporta una maggior spesa di personale per il Comune (differenza tra stipendio di un Istruttore Amministrativo e un Funzionario Amministrativo) quantificabile in poche decine di euro.

Questa maggior spesa non comporta per il Comune – rientrante nella fascia demografica "a" (popolazione al 31.12.2021 n. 205 abitanti) del D.M. 17 marzo 2020 – il superamento del valore soglia (29,5%) della spesa del personale (rapporto tra spesa complessiva di tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione) definito per gli enti virtuosi.

Per il 2024 ed il 2025 ad oggi non sono previste assunzioni né ulteriori verticalizzazioni.