

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

AREA	POSTI COPERTI
I Dirigenti	0
Funzionario ed E.Q.	0
Istruttori	1 + 1 a tempo determinato
Operatori Esperti	2
TOTALE	3 +1 a tempo determinato

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

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 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.

È, dunque, opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni;
- stima dell'evoluzione dei bisogni

A tal riguardo l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 stabilisce che “al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”.

L'art. 91 del D. Lgs 267/2000 prevede che “gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale”.

In ultimo l'art. 6 del decreto legislativo 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017, prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare il 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 dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione.

Detti orientamenti sono stati diffusi con apposita circolare del suddetto Ministero in data 08/05/2018, finalizzata a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

In sintesi, i medesimi orientamenti tendono a rafforzare il perseguimento della performance organizzativa dell'ente che deve essere raggiunta attraverso la giusta scelta delle competenze professionali. Viene pertanto superato il tradizionale concetto di dotazione organica quale contenitore rigido da cui partire per definire il piano triennale del fabbisogno del personale che diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento delle risorse umane necessarie per il perseguimento degli obiettivi prefissati dall'ente, seppure nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa di settore. In ottemperanza agli stessi, le amministrazioni quindi, nell'ambito del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale.

La programmazione del fabbisogno triennale del personale diventa quindi un valore finanziario di spesa massima sostenibile ad oggi definita dall'art.33 comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019.

Tale dettato normativo, convertito in Legge 58/2019, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over, con l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-Città dell'11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministero dell'Interno 17 marzo 2020 recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020.

L'intero sistema, così come ulteriormente specificato dal Ministero per la Pubblica Amministrazione ed il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno con specifica circolare, è incentrato sul rapporto tra Spesa di personale e media triennale delle entrate correnti, dalla quale va detratto l'importo del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità. Il rapporto ottenuto va raffrontato con quello riportato nella tabella 1 del DPCM 17/03/2020 che, in base alla classe demografica dell'ente, detta i valori soglia.

In riferimento a quanto sopra precisato, gli enti devono pertanto prendere atto del rispetto di tale valore soglia definito dal summenzionato DPCM, nonché determinare il piano assunzionale per le annualità oggetto del provvedimento.

Si riportano, pertanto, i dati ed i conteggi riferiti a questo ente secondo quanto indicato dalla circolare esplicativa emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno:

DATI ENTE 2025

Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente	21,45%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito	29,50%
Soglia Tabella 3 del DM	33,50%

	2025
Limite spesa per rispetto valore soglia tabella 1 dm	€ 176.594,93
Somma utilizzabile nell'anno per nuove assunzioni a tempo indeterminato (al di fuori della media di spesa 2011-2013)	€ 48.185,58

Si evidenzia al riguardo che l'ente, nella certezza di tendere al rispetto del summenzionato vincolo negli anni oggetto della presente programmazione, effettuerà un costante monitoraggio della spesa al fine di porre i necessari correttivi qualora dovessero prospettarsi eventi che possano inficiare tale limite.

Si attesta, in ultimo, che gli stanziamenti di spesa degli esercizi 2025/2027 sono improntati al rispetto del summenzionato vincolo.

Si attesta, altresì, il rispetto del contestuale cogente limite di spesa introdotto dal comma 557 art. 1 della L. 296/2006, ovvero la media di spesa di personale riferita al triennio 2011/2013.

In materia di assunzioni a tempo determinato, premesso che l'ente ritiene tale strumento estremamente utile per far fronte ad imprevedibili e straordinarie esigenze lavorative, si fa presente che ad oggi il limite imposto dalla normativa di settore, ovvero dall'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni dalla L.122/2010 (100% della cifra impegnata nell'anno 2009), risulta utilizzato per le n.2 assunzioni a tempo determinato.

Auspiciando al riguardo in una rivisitazione della normativa, ovvero nell'inserimento della spesa connessa al lavoro flessibile nel più generico limite della spesa di personale, viene allo stesso tempo disposto l'utilizzo dell'intera cifra che dovesse rendersi disponibile per le esigenze che si andranno a prospettare.

Viene rimarcata, nel contempo, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, la mancanza di personale in soprannumero od in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, nonché:

- ☐ l'inserimento di obiettivi di azioni positive nell'ambito del PIAO;
- ☐ il rispetto dei termini in materia di bilanci;
- ☐ la regolare certificazione dei crediti;
- ☐ l'assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.

Stima dell'evoluzione dei bisogni – anno 2025

Come indicato nel precedente prospetto il piano assunzionale riferito all'annualità 2025 è incentrato sulla sostituzione del personale a tempo determinato, la cui sostituzione, anzi l'inserimento a tempo indeterminato, è ritenuto di estrema necessità per garantire il regolare espletamento delle ordinarie attività dell'ente. Ci si riserva la facoltà di integrare il piano summenzionato alla luce di nuove cessazioni/esigenze ad oggi non ipotizzabili.

Stima dell'evoluzione dei bisogni – anno 2025/2026:

Si rimanda a successivi provvedimenti la definizione dei bisogni assunzionali riferiti alle annualità 2026/2027, considerando cessazioni/esigenze nuove ad oggi non ipotizzabili.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata situazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

In tale ottica è prassi consolidata per l'ente promuovere spostamenti interni di personale in ragione delle attitudini dei dipendenti, nonché nell'ottica del rispetto del principio di rotazione in ottemperanza alla normativa sull'anticorruzione.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Le assunzioni previste nell'ambito del presente piano assunzionale verranno attuate previo esperimento della mobilità nazionale espressamente disposta dall'art.34 bis del D.Lgs. 165/2001.

Nonostante la normativa non ponga più obblighi in tema di mobilità volontaria per l'annualità 2025, l'ente si riserva la facoltà di far precedere tale modalità assunzionale all'espletamento del concorso od allo scorrimento di graduatorie vigenti, in principalmente per quei profili ove sia ritenuta strategica l'acquisizione di una necessaria professionalità acquisita nell'ambito di precedenza esperienza lavorativa maturata.

3.3.5 Formazione del personale

L'ente ha da tempo adottato un piano formativo non rigidamente legato a specifiche tematiche individuate ad inizio di ogni esercizio.

Tale modalità di gestione, connessa ad un budget riservato a tale finalità sufficientemente capiente, consente da sempre una regolare formazione del personale negli ambiti di volta in volta individuati dai responsabili di ripartizione, in riferimento al mutato quadro normativo, che potrebbe essere difficilmente ipotizzabile ad inizio d'esercizio. In materia di accesso ai percorsi d'istruzione vengono annualmente regolarmente concesse al personale richiedente le ore previste dalla normativa in materia di permesso studio o partecipazione a concorsi/esami.

Risulta, altresì, presumibile la necessaria formazione dei dipendenti interessati in materia di Contratti, alla luce dell'emanazione del nuovo codice.

In relazione all'attuazione dei programmi PNRR individuati ed ai fondi assegnati, il personale dovrà seguire un'attività di formazione permanente e coordinarsi con gli organismi di riferimento: Ufficio SEIS provinciale, Ragioneria dello Stato.

Misure per favorire l'accesso alla qualificazione del personale:

Verrà, altresì, garantita la partecipazione ai corsi formativi rivolti ai dipendenti la cui iscrizioni in Albi Professionali risulta indispensabile per il regolare disbrigo delle attività lavorative.