

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3.Piano triennale del fabbisogno del personale

Con deliberazione di Giunta Comunale **n.170 dell'25/08/2023**, la Giunta Comunale ha sottoposto all'approvazione del Consiglio Comunale il DUP 2024-2026 contenente il Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 contenuto nel DUP, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.87 del 27/09/2023.

Il Piano triennale dei fabbisogni 2024/2026, redatto a seguito di una specifica analisi e rilevazione dei fabbisogni, prevede l'assunzione, **nell'anno 2024** di

n.1 unità appartenente alla categoria dei dirigenti a tempo pieno ed ai sensi dell'art.110 del TUEL

n.1 unità appartenente all'area degli istruttori, istruttore amministrativo informatico a tempo pieno e indeterminato presso il Servizio Risorse Umane Informatica Controllo di gestione UOC Sistemi Informatici e CED Controllo di Gestione (procedura in via di conclusione)

n.1 unità appartenente all'area degli istruttori, istruttore tecnico geometra a tempo pieno e indeterminato presso il Servizio Tecnico Territoriale (procedura conclusa)

n.2 unità appartenente all'area degli operatori esperti operaio a tempo pieno e indeterminato, presso il Servizio Tecnico Territoriale (procedura in via di conclusione)

n.1 unità appartenente all'area degli istruttori amministrativi finanziari per dimissione di personale in servizio

n.1 unità appartenente all'area dei funzionari amministrativi finanziari e dell'elevata qualificazione a tempo pieno e indeterminato per dimissione di personale in servizio

Anno 2025

Nessuna previsione

Anno 2026

Nessuna previsione

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

Dotazione organica complessiva al 31/12/2023

AL 31/12/2023, la situazione del personale in servizio a tempo indeterminato (escluso il Segretario), presenta il seguente quadro:

Totale n.69

Di cui

n. 67 a tempo indeterminato

n...2 a tempo determinato

n. 55 a tempo pieno

n. 12 a tempo parziale (di cui 8 assunti a tempo pieno ma momentaneamente impiegati a part time su richiesta del dipendente).

Suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramento

n.2 Dirigenti

così articolati:

n.1 con profilo amministrativo contabile

n.1 con profilo tecnico

n.19 area dei funzionari e dell'elevata qualificazione ex cat. D

così articolati:

n.10 con profilo di funzionario amministrativo

n.2 con profilo di funzionario di vigilanza

n.2 con profilo di funzionario amministrativo finanziario

n.1 con profilo di funzionario amministrativo informatico

n.4 con profilo di funzionario tecnico

n.31 area degli istruttori ex cat. C

così articolati:

n. 4 con profilo di istruttore amministrativo finanziario

n.13 con profilo di istruttore amministrativo

n. 1 con profilo di istruttore amministrativo informatico

n. 7 con profilo di istruttore di vigilanza

n. 1 con profilo di istruttore amministrativo staff del sindaco

n. 5 istruttore amministrativo tecnico

n.17 area degli operatori esperti ex cat. B

così articolati:

n. 2 con profilo di operatore esperto amministrativo messi comunali

n. 7 con profilo di collaboratore esperto amministrativo

n. 8 con profilo di collaboratore esperto operaio

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'art.33, comma 2, del D.L.34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.e i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate e dell'anno 2022, per la spesa di personale:

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **23,70%**;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in tabella 1 è pari al **27%** e quella prevista in tabella 3 è pari al **31%**;
- Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art.4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024 di **€ 397.291,34**;
- Ricorre l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto dalla tabella 2 del decreto attuativo, ex art.5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla soglia di tabella 1, individuando una ulteriore soglia di spesa pari a **€ 3.349.501,67** (determinata sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di € 2.952.210,33 un incremento, pari al **27%** per **€ 397.291,34**);
- Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che, alla luce dell'art.5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot.12454/2020 del MEF – ragioneria generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo che segue, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune di Omegna per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a **€ 397.291,34** portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata tabella 2 di cui all'art.5 del d.m.17/03/2020, in un importo insuperabile di **€ 3.349.501,67**.

Si rileva che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata

nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come ricostruiti e riassunti nella tabella che segue:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)									
2024									
1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3									
Fase 1	Popolazione al 31/12/2023	fascia							
inserimento dati generali Ente	14510	f							
Fase 2	SPESA RENDICONTO 2023	2.857.346,86 €							
INCREMENTO VALORI FINANZIARI	Entrate rendiconto 2021	12.553.565,29 €	MEDIA						
	Entrate rendiconto 2022	12.803.733,63 €	12.718.666,69 €						
	Entrate rendiconto 2023	12.798.701,14 €							
	FCDE previsione 2023	664.451,13 €							
	ENTRATE NETTO FCDE	12.054.215,56 €							
Fase 3	Calcolo percentuale ente								
	23,70%								
Fase 4	Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più)					
	a	0-999	29,50%	33,50%					
	b	1000-1999	28,60%	32,60%					
Raffronto % ente con % tabelle	c	2000-2999	27,60%	31,60%					
	d	3000-4999	27,20%	31,20%					
	e	5000-9999	26,90%	30,90%					
	f	10000-59999	27,00%	31,00%					
	g	60000-249999	27,60%	31,60%					
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%					
	i	1500000>	25,30%	29,30%					
Fase 5	Calcolo incremento assunzionale disponibile		27,00%						
	397.291,34 €								
Fase 6	Verifica rispetto incremento % progressivo (Tabella 2)		Tabella 2						
		22%	Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
	incremento massimo teorico	397.291,34 €	a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
	incremento entro limite		b	1000-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
	tabella 2	649.486,27 €	c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
	*incremento effettivo	397.291,34 €	d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
			e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
			f	10000-59999	9,00%	15,00%	19,00%	21,00%	22,00%
			g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
			h	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
			i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
	NUOVO LIMITE DI SPESA								
Fase 7	calcolo nuovo limite di spesa del personale								
	spesa 2018 + incremento massimo teorico riduzione % Tabella 2		3.349.501,67 €						

Si da atto che:

- La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- Tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica in quanto, attualmente, per le annualità 2024 e 2025 non sono previste nuove assunzioni;
- I maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’art.33, comma 2 su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

E’ stato verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto, determinato ai sensi dell’art.1, comma 557 quater della legge 296/2006, introdotto dall’art.3 del D.L. 90/2014 pari ad **€3.461.484,56**;

a.3) Verifica del rispetto del tetto della spesa per lavoro flessibile

Si da atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale è compatibile con il rispetto dell’art.9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009	€240.782,01
Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2024	€ 6.000,00..

a.4) Verifica dell’assenza di eccedenze di personale

Si da atto che l’Ente ha effettuato, con esito negativo, la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art.33, comma 2, del D.lgs 165/2001, come da dichiarazione dei Dirigenti conservate agli atti.

a.5) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Si attesta che:

- Ai sensi dell’art.9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’Ente ha rispettato i termini per l’approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione;
- L’Ente, alla data odierna, ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art.27, comma 9 lettera c), del D.L. 26/04/2014, n.66 convertito nella

legge 23/06/2014 n.89 di integrazione dell'articolo 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n.185, convertito in L.28/01/2009, n.2;

- L'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art.243 del D.lgs 18/08/2000 n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- il Comune di Omegna non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) Stima del trend delle cessazioni

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Anno 2024:

- n.1 dirigente Servizio Finanziario assunto ai sensi dell'art.110 del TUEL;
- n.1 area funzionari amministrativi e dell'elevata qualificazione ex cat.D Servizio Risorse Umane Informatica Controllo di Gestione - CED;
- n.2 operatori qualificati operai ex cat.B Servizio Tecnico Territoriale;

Si sono verificate, altresì, le seguenti cessazione per dimissioni di personale assunto a tempo indeterminato

- n.1 area funzionari amministrativi finanziari e dell'elevata qualificazione Servizio Finanziario;
- n.1 area degli istruttori amministrativi finanziari Servizio Finanziario

Anno 2025: non è possibile nessuna previsione

Anno 2026: non è possibile nessuna previsione

c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

La stima dell'evoluzione dei fabbisogni è alquanto difficile da prevedere in quanto strettamente correlata a modifiche organizzative/funzionali, all'utilizzo delle risorse del Bilancio, a nuovi processi quali ad esempio la digitalizzazione, alle esternalizzazioni o internalizzazioni o a potenziamento e/o dismissione di servizi, attività e funzioni e, non ultimo, all'evolversi dell'attuazione del PNRR.

Possono, altresì influire, altri fattori sia interni che esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini quantitativi e/o di competenze.

Si considera che i fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente, sono i seguenti:

Anno 2024

n.1 unità appartenente alla categoria dei dirigenti a tempo pieno ed ai sensi dell'art.110 del TUEL

n.1 unità appartenente all'area degli istruttori, istruttore amministrativo informatico a tempo pieno e indeterminato presso il Servizio Risorse Umane Informatica Controllo di gestione UOC Sistemi Informatici e CED Controllo di Gestione (procedura assunzionale in via di conclusione)

n.1 unità appartenente all'area degli istruttori, istruttore tecnico geometra a tempo pieno e indeterminato presso il Servizio Tecnico Territoriale (procedura assunzionale conclusa)

n.2 unità appartenenti all'area degli operatori esperti operai a tempo pieno e indeterminato, presso il Servizio Tecnico Territoriale (procedura assunzionale in via di conclusione)

n.1 unità appartenente all'area degli istruttori, istruttore amministrativo contabile Servizio Finanziario.

n.1 unità appartenente all'area dei funzionari amministrativi contabili e dell'elevata qualificazione Servizio Finanziario.

Anno 2025

Nessuna assunzione

Anno 2026

Nessuna assunzione

L'Ente può, modificare in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno triennale del personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative ed in base alla dinamicità dei dati da utilizzare come base di calcolo per gli spazi finanziari sopra dettagliati.

d) Certificazione del Revisore dei Conti

La presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art.33, comma 2, del d.l.34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone valore positivo .

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno

Non è prevista, al momento, nessuna mobilità interna fra i diversi settori.

Le procedure assunzionali previste per i posti in programmazione anno 2024, ancora da avviare, sono le seguenti:

- mobilità obbligatoria di personale – art.34 bis D.lgs 165/2001;
- concorso pubblico per un posto di istruttore amministrativo contabile Servizio Finanziario;
- concorso pubblico o, in alternativa, progressione tra le aree in deroga, per un posto di funzionario amministrativo contabile e dell'elevata qualificazione Servizio Finanziario, previo avvio delle procedura previste dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda le procedure assunzionali, l'Ente si riserva comunque sempre, la possibilità di scorrere la graduatoria di altri enti prima di procedere a concorso pubblico, qualora lo ritenga più opportuno in termini di efficacia efficienza ed economicità.

La mobilità volontaria prevista dall'art.30 del D.lgs 165/2001 e s.m.e i., non viene espletata per la copertura dei posti previsti dalla programmazione del fabbisogno di personale, in quanto, negli ultimi anni, si è riscontrato che tali procedure non vanno a buon fine e allungano solamente i termini di copertura dei posti vacanti.

Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Nel bilancio anno 2024 sono stati stanziati a Bilancio € 6.000,00 per eventuali forme di lavoro flessibile che si rendessero necessarie soprattutto per la realizzazione del PNRR.

Assunzioni mediante stabilizzazione di personale

Non è prevista, ne in atto nessuna procedura di stabilizzazione

Vedasi l'allegata dotazione organica