

# **COMUNE DI PARODI LIGURE**

## **PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE 2024-2026**

**Revisione 01 2024**

**Il proponente e redattore: segretario comunale gian carlo rapetti**

# 1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

## 1.1 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

- articolo 6 comma 2 D.Lgs. 165/2001 in merito alla previsione dell'obbligo di programmazione triennale del fabbisogno, con riferimento allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con l'obbligo della coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- ancora articolo 6 comma 2 D.Lgs. 165/2001, in merito ai limiti relativi alla spesa per il personale in servizio e alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente;
- articolo 6 comma 3 D.Lgs. 165/2001, in merito alla indicazione della dotazione organica ed alla sua eventuale rimodulazione sulla base delle risultanze della programmazione del fabbisogno;
- articolo 6 comma 4 D.Lgs. 165/2001, in merito all'obbligo di revisione, con cadenza annuale, dei piani, da approvarsi secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;
- ancora articolo 6 comma 4, in merito all'informazione sindacale preventiva, se prevista dal CCNL di riferimento;
- articolo 6-ter D.Lgs. 165/2001, in merito alle linee di indirizzo ministeriali (approvate con D.M. Funzione pubblica in data 22.07.2022) finalizzate all'orientamento delle amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, che precisa come l'approvazione debba avvenire anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- ancora articolo 6-ter D.Lgs. 165/2001, che specifica come l'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere debba essere finalizzato anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e afferire anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti

## 1.2 CAPACITÀ ASSUNZIONALE

- **articolo 1 comma 562 L. 296/2006, e s.m.i.:** per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, obbligo di contenimento delle spese di personale, calcolate al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, e con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, entro il corrispondente ammontare dell'anno 2008;
- **articolo 33 comma 2 D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 58/2019, e s.m.i., e D.M. in data 17.03.2020** di attuazione:
  - definizione di valore soglia come percentuale di virtuosità, differenziata per fascia demografica, fra la spesa di personale e la media delle entrate correnti, relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (**articolo 4 comma 1 D.M. in data 17.03.2020**);
  - facoltà, per i Comuni collocati al di sotto di tale valore soglia, di incrementare la spesa di personale, e conseguente possibilità di incremento di capacità assunzionale relativa a personale a tempo indeterminato, in deroga ai limiti di cui al sopra citato comma **562**, sino

ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente (calcolata al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e con esclusione dell'IRAP), non superiore al detto valore soglia (**articolo 4 comma 2 D.M. in data 17.03.2020**);

- previsione, quale correttivo transitorio e conseguente vincolo alla detta facoltà di incremento, in fase di prima applicazione per il periodo 2020-2024, di limite dell'incremento in misura, variabile secondo l'annualità, calcolata sulla base del parametro rappresentato dalla spesa di personale registrata nel 2018 (**articolo 5 comma 1 ed ivi tabella 2 D.M. in data 17.03.2020**);
- possibilità, per gli enti virtuosi, in deroga al vincolo ultimo, ma fermo il rispetto del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1, e, altresì, in deroga al limite di cui al comma 562, per il periodo 2020-2024, di recupero delle facoltà assunzionali residue, vale a dire, dei cinque anni antecedenti al 2020, e, pertanto, le facoltà assunzionali non utilizzate del quinquennio 2015-2019, fermo restando il limite di percentuale di cui all'articolo 1 comma 4 (**articolo 5 comma 2 D.M. in data 17.03.2020**);
- obbligo, per i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore al valore soglia, definito per classe demografica, di adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento (**articolo 6 comma 1 ed ivi tabella 3 D.M. in data 17.03.2020**);
- obbligo, con decorrenza dal 2025, per i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore al valore soglia di cui alla citata tabella 3, di applicare un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia (**articolo 6 comma 2 D.M. in data 17.03.2020**);
- divieto, per i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti compreso fra il valore soglia di virtuosità dell'articolo 4 comma 1 e il valore soglia previsto dall'articolo 6 comma 1 tabella 3, di incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (**articolo 6 comma 3 D.M. in data 17.03.2020**).

### 1.3 PARAMETRI DI RIFERIMENTO PER IL COMUNE

con riferimento a Comune con **meno di 1.000** abitanti

- il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, di cui all'**articolo 4 comma 1 D.M. in data 17.03.2020**, è pari al **29,5** per cento
- nel caso di rispetto del detto limite, le percentuali incrementalistiche della spesa di personale rispetto al dato 2018, di cui all'**articolo 4 comma 2** e di cui all'**articolo 5 ed ivi tabella 2 D.M. in data 17.03.2020**, sono: **29,0%** per l'anno 2021, **33,0%** per l'anno 2022, **34,0%** per l'anno 2023, **35,0%** per l'anno 2024;
- il valore soglia il cui superamento comporta l'immediata adozione del percorso di graduale riduzione annuale del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento, di cui all'**articolo 6 comma 1 ed ivi tabella 3 D.M. in data 17.03.2020**, è pari al **33,5** per cento

### 1.4 LINEE GUIDA NELLA REDAZIONE

Ai sensi dell'articolo 16 comma 1 lettera a-bis) D.Lgs. 165/2001 spetta alla dirigenza apicale la proposta delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale; restando in ogni caso ferma la facoltà di integrazione da parte del vertice

politico, in relazione alle specificità di ciascuna amministrazione ed ai rispettivi ordinamenti è espressamente previsto che occorre favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni.

Il piano, conseguentemente, supera la cristallizzazione definita dalla tradizionale dotazione organica nel senso che la stessa si adegua al piano; fondamentale è, pertanto, sia il rispetto dei vincoli finanziari, ma altresì la coerenza con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, sia negli obiettivi strategici previsti dal documento unico di programmazione (DUP), sia di quelli specifici e gestionali previsti dal piano della performance che coincide con il piano esecutivo di gestione (PEG).

Pertanto si ribadisce la caratteristica del piano quale strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, anche l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi.

## 2. CONSISTENZA DEL PERSONALE: STATO ATTUALE

### 2.1 DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE E ORGANIGRAMMA

Ai sensi dell'articolo 6 comma 1 D. Lgs. 165/2001, e s.m.i., la dotazione organica attuale, come risultante, da ultimo, in forza della deliberazione G.C. 26 in data 26/05/2023, è così determinata:

**Tabella 1 dotazione organica attuale**

|                                     |                   |      |     |     |
|-------------------------------------|-------------------|------|-----|-----|
| SEGRETARIO COMUNALE                 | dirigenza         | 0,16 | E   |     |
| FUNZIONARIO DIRETTIVO CONTABILE     | funzionari/EQ     | 1    | E   | *   |
| ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO           | istruttori        | 0,84 | E   |     |
| ISTRUTTORE CONTABILE                | istruttori        | 0,67 | E   | **  |
| OPERATORE ESPERTO AUTISTA SCUOLABUS | operatori esperti | 1,50 | P/E | *** |

**NOTA:** la quarta colonna ai fini di raccordo fra la dotazione attuale e l'effettività dello stato attuale: tenuto conto che, in forza del D.Lgs. 75/2017, il mantenimento di figure non necessarie e non previste in sede di programmazione non è legittimo, gli indicatori sono:

- indicatore **P (previsto)** si riferisce a figure previste dalla programmazione in essere al momento non presenti
- indicatore **E (effettivo)** si riferisce a figure attualmente in servizio
- indicatore **S (soppresso)** si riferisce a figure previste ma non più necessarie
- la specifica **P/E indica eventuali effettivi non completi**

**NOTE:**

(\*) attualmente il funzionario direttivo contabile è collocato in aspettativa, per incarico a termine ai sensi dell'articolo 110 D.Lgs. 267/2000 presso altro ente

(\*\*) in forza della assenza del funzionario direttivo contabile è attualmente presente istruttore contabile part time (24 ore settimanali) con contratto a tempo determinato

(\*\*\*) in forza di intervenuto collocamento a riposo di unità full time (36 ore settimanali) di operatore esperto autista scuolabus si registra carenza, allo stato, soddisfatta con contratto di somministrazione part time

## 2.2 PERSONALE IN SERVIZIO

### ANALISI QUANTITATIVA

L'organico attualmente in servizio è così descritto:

1. **UNITÀ STABILI:** 2 unità a tempo indeterminato, di cui 0 a tempo pieno e 2 a tempo parziale (ciascuna 30 ore, pari a 84 per cento) e, pertanto, per un totale ore settimana complessivo pari a 60;
2. **UNITÀ TEMPORANEE:** a tale forza lavoro si aggiungono le seguenti unità, di cui l'ente non è attualmente provvisto, ma essenziali per l'espletamento di funzioni essenziali dell'ente, al momento mediante lavoro flessibile (tempo determinato, somministrazione), per un totale di ulteriori 44 ore medie settimana:
  - 1 unità adibita al servizio ragioneria (ore settimanali 24), modalità: tempo determinato;
  - 1 unità adibita all'ufficio tecnico manutentivo (ore settimanali 20), modalità: somministrazione;

**Pertanto la media settimanale di ore lavorate, sulla base dei punti 1. e 2. assomma a 104.**

A tale forza lavoro si aggiunge:

- una unità di personale appartenente all'Unione montana Val Lemme, adibita al servizio tecnico, condivisa con i Comuni facenti parte dell'Unione, in comando parziale presso il Comune di Parodi Ligure relativamente ai lavori pubblici.
- il segretario comunale, in regime di convenzione con altri enti, con percentuale di partecipazione del Comune di Parodi Ligure pari al 16 per cento (virtuali, non avendo il dirigente una limitazione oraria: 6,30 ore).

La popolazione al 31/12/2023 è pari a 604 abitanti;

Il rapporto allo stato attuale dipendenti/popolazione appare sottodimensionato rispetto all'esigenza effettiva del Comune, di cui è prova il rapporto dipendenti/abitante, pari a **1/201 (inclusa l'unità in aspettativa, esclusa l'unità a tempo determinato, esclusa l'unità utilizzata in regime di somministrazione) a fronte del limite 1/112, di cui al D.M. in data 18 novembre 2020**, attualmente vigente anche se relativo al triennio 2020-2022, in relazione alla fascia demografica del Comune, in particolare da 500 a 999 abitanti, parametro, peraltro, elaborato, ai sensi dell'articolo 263 comma 2 D.Lgs. 267/2000. quale limite massimo relativamente agli enti in condizioni di dissesto, ma costituente target per enti non in tale condizione.

### ANALISI QUALITATIVA

la distribuzione per categoria del personale attualmente in servizio (compresi i tempi determinati, il segretario e il personale comandato, esclusa la somministrazione) è il seguente

- **dirigenza: 0,16**
- **funzionari: 1 (assente in quanto in aspettativa)**
- **Istruttori: 2 (di cui 1 a tempo determinato)**
- **Operatori esperti: 1**

Tale assetto risulta non ottimale ai fini di garantire idoneo soddisfacimento, sotto l'aspetto quantitativo, dei fabbisogni di un Comune della dimensione demografica di appartenenza, circostanza dimostrata dalla opzione, finalizzata al contenimento della spesa pubblica di personale, di istituzione, recente, e non pienamente coerente con il principio costituzionale regolante

l'organizzazione dei pubblici uffici, dell'attribuzione delle funzioni gestionali ai componenti dell'organo esecutivo; si sottolinea come tale ultima evenienza sia scaturita dalla necessità di misura organizzativa per fare fronte all'assenza, a seguito di concessione di aspettativa ai sensi dell'articolo 110 comma 5 D.Lgs. 267/2000, a funzionario responsabile di servizio economico finanziario e tributario, a fare data dal 01/06/2022; il ricorso a personale dell'Unione, di cui supra, dotato di specializzazione settoriale nei lavori pubblici, soccorre, al momento, al soddisfacimento della richiesta di professionalità necessaria relativamente alle opere pubbliche.

Le fasce di età del personale in servizio (con riferimento alle unità a tempo indeterminato ed a tempo determinato, esclusa la somministrazione di lavoro, inclusa unità in aspettativa) risultano così articolate

- 18-24 0
- 25-29 1
- 30-34 0
- 35-39 0
- 40-44 2
- 45-49 0
- 50- 54 0
- 55-59 1
- 60- 65 0

I titoli di studio del personale attualmente utilizzato risultano i seguenti:

- laurea 2
- diploma di scuola superiore 2
- licenza scuola media 0

## 2.3 ARTICOLAZIONE UFFICI:

### **servizio amministrativo**

1 istruttore part time (30 ore pari a 84%)

- **protocollo**
- **demografico (anagrafe, stato civile, elettorale, leva)**
- **statistica**
- **segreteria assistenza agli organi e al segretario comunale**
- **servizi sociali**
- **casa di riposo (gestione tecnica)**
- **istruzione e assistenza scolastica**
- **servizio cimiteriale e concessioni cimiteriali**
- **commercio, agricoltura e artigianato**
- **economato**
- **tributi**
- **notifiche**

### **servizio finanziario**

1 istruttore part time (24 ore, pari a 67%) tempo determinato

- **ragioneria**
- **gestione (finanziaria) personale**
- **casa di riposo (gestione finanziaria)**
- **economato (rendicontazione)**
- **tributi (supporto e incasso)**

#### **servizio tecnico ufficio lavori pubblici**

1 funzionario EQ in comando parziale dall'Unione Val Lemme (1/3 pari a 12 ore settimana)

#### **ufficio tecnico manutentivo**

1 operatore esperto part time (30 ore pari a 84%)

- **manutenzione demanio stradale e cimiteriale**
- **cimitero**
- **affissioni**
- **trasporto scolastico**

#### **segretario comunale in convenzione**

- **assistenza e supporto legale**
- **concorsi e selezione personale**
- **gestione giuridica del personale**
- **transizione digitale**
- **programmazione e ciclo performance, nucleo di valutazione**
- **conformità dell'azione amministrativa e regolamentazione**
- **anticorruzione e trasparenza**
- **sostituzione dei responsabili di servizio**
- **potere sostitutivo ai sensi della legge 241/1990**

#### **altri uffici**

- **servizi sociali: delega a consorzio**
- **SUAP: delega Comune Novi Ligure**
- **GDPR: esternalizzazione**
- **RSPP: esternalizzazione**
- **Polizia municipale: non attivato**
- **Ufficio tecnico edilizia privata: delega Unione Val Lemme**
- **Centrale unica committenza/stazione appaltante: delega parziale Provincia**
- **responsabilità urbanistica e ufficio edilizia privata: Unione Val Lemme;**
- **commissione locale paesaggio (funzioni amministrative delegate al Comune in materia di paesaggio (D.Lgs. 42/2004 articoli 146 e 148, L.R. 20/1989, L.R. 32/2008): delega a Unione Val Lemme**
- **procedure di VAS inerenti la strumentazione urbanistica (Titolo I della Parte II del D.Lgs. 152/2006 e s.m.i.) delega a Unione Val Lemme**

### **2.4 FUNZIONIGRAMMA**

Afferisce la distribuzione delle funzioni non esternalizzate alle varie figure interne

- gestione del personale, comprensiva dei poteri di sovrintendenza e di coordinamento dell'attività, anche utilizzando gli strumenti dell'ordine di servizio e della direttiva, ciclo performance: **segretario comunale**;
- responsabilità in ordine alle procedure selettive del personale: **segretario comunale**;
- anticorruzione e trasparenza: **segretario comunale**;
- responsabilità servizi demografici (ufficiale/delega anagrafe; stato civile; elettorale leva): **istruttore amministrativo**
- responsabile ufficio statistica: **istruttore amministrativo**

- economo: **istruttore amministrativo**
- responsabilità del servizio finanziario: **componente organo esecutivo**;
- responsabilità ufficio tributi: **componente organo esecutivo**;
- responsabilità ufficio lavori pubblici (comprensivo funzione di RUP): **funzionario EQ in comando parziale da Unione**

## 2.5 ORGANIGRAMMA

Descrive l'identificazione delle funzioni con le unità di personale

Si sottolinea come, ai sensi dell'articolo 53 comma 23 L. 388/2000, come modificato dall'articolo 29 comma 4 L. 448/2001, che abilita gli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti, e fatta salva l'ipotesi di cui all'articolo 97 comma 4 lettera d) D.Lgs. 267/2000, afferente l'attribuzione di funzioni al segretario comunale, con la finalità, anche, di operare un contenimento della spesa, di attribuire ai componenti dell'organo esecutivo le responsabilità degli uffici e dei servizi unitamente al potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale, tale opzione organizzativa è attualmente utilizzata in relazione al collocamento in aspettativa, ai sensi dell'articolo 110 comma 5 D.Lgs. 267/2000, di funzionario direttivo finanziario.

Ai sensi dell'articolo 109 comma 2 e dell'articolo 50 comma 10 D. Lgs. 267/2000, gli incarichi di responsabilità di servizio risultano così attribuiti:

|                                                                             |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|                                                                             |                     |
| segretario comunale                                                         | Gian Carlo Rapetti  |
| responsabile servizio Economico Finanziario Tributario/Demografico          | Carolina Ruzza      |
| Responsabile Servizio Tecnico (edilizia privata e lavori pubblici) (Unione) | Francesco Bisignano |

Risultano attribuite le seguenti responsabilità di procedimento e di ufficio

|                                                          |                |
|----------------------------------------------------------|----------------|
| Delega/ufficiale anagrafe; stato civile; elettorale leva | Paola Merlo    |
| Economo                                                  | Paola Merlo    |
| Responsabile statistica                                  | Paola Merlo    |
| Responsabile tributi (IMU TARI)                          | Carolina Ruzza |

## 3. VICENDE IN MERITO ALLA ATTUALE CONSISTENZA DI PERSONALE

### CESSAZIONI INTERVENUTE:

1. con decorrenza 02/03/2019 è cessata, per dimissioni volontarie e collocamento a riposo, 1 unità di personale categoria B3 posizione economica B7 (ora: area operatori esperti)), con professionalità di operaio specializzato, conduttore scuolabus e macchine operatrici complesse; la spesa annua relativa era pari a Euro 26.500,00 oltre oneri riflessi e IRAP a carico dell'ente (e pertanto complessivi Euro 36.400,00)

2. pure non configurando, tecnicamente, cessazione, ma configurando, funzionalmente, assenza, si aggiunge che, con decorrenza 01/06/2022, è stato collocato in aspettativa non retribuita, in forza di assunzione di incarico presso altro ente, con volontà espressa discrezionalmente dalla Giunta Comunale ai sensi dell'articolo 110 comma 5 D.Lgs. 267/2000 (deliberazione G.C. 34/2022 in data 31/05/2022), il funzionario direttivo finanziario; la spesa annua relativa era pari a Euro 57.424,09 oltre oneri riflessi e IRAP a carico dell'ente (e pertanto complessivi Euro 73.249,77)

#### AZIONI DI SOSTITUZIONE DELLE CESSAZIONI E RICADUTA FINANZIARIA:

- A) ai fini di sopperire il fabbisogno della professionalità, derivante dall'**evento 1.**, con decorrenza 11/03/2022 si è provveduto alla assunzione, mediante pubblico concorso, di **1 unità di personale categoria di accesso B3 (ora: area degli operatori esperti) in regime di part time 30 ore settimanali**, con professionalità di operaio specializzato e conduttore di macchine operatrici complesse, con rinuncia, pertanto, alla professionalità, comunque rilevante, di autista di scuolabus, attività espletata da altra unità di personale, in allora presente; la spesa annua relativa è pari a Euro 17,667,00 oltre oneri riflessi e IRAP a carico dell'ente (e pertanto complessivi Euro 23.882,25);
- B) ai fini di sopperire il fabbisogno della professionalità, derivante dall'**evento 2.**, con decorrenza 18/03/2022 si è provveduto alla assunzione, mediante pubblica selezione, di **1 unità di personale categoria C (ora area degli istruttori) in regime di part time 24 ore settimanali, a tempo determinato**, con professionalità di istruttore contabile, con la finalità di dotazione dell'ufficio finanziario di figura professionale idonea all'attività specialistica comunque necessaria a supportare la modifica organizzativa consistente nell'attribuzione della responsabilità del servizio a componente dell'organo esecutivo (vedasi paragrafi 2.4 e 2.5)

#### CESSAZIONI DALL'ANNO 2024

3. con decorrenza 01/04/2024 è cessata, per dimissioni volontarie e collocamento a riposo, 1 unità full time di personale appartenente all'area degli operatori esperti, con professionalità di operaio specializzato conduttore scuolabus macchine operatrici complesse

#### AZIONI DI SOSTITUZIONE DELLE CESSAZIONI E RICADUTA FINANZIARIA:

- C) ai fini di sopperire il fabbisogno della professionalità connessa all'evento di cessazione **3.**, in attesa di decisione in ordine alla sostituzione, necessitante di una riponderazione circa le competenze specifiche da ottenere, specie in relazione al venire meno del servizio del trasporto scolastico in forza delle opzioni adottate in materia (convenzione con il Comune di Gavi), la scelta, temporanea, è stata quella di operare ricorso a prestazioni di lavoro flessibile di 1 unità di personale appartenente all'area degli operatori esperti part time 20 ore settimanali

## 4. DIMOSTRAZIONE DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE

Tabella 3: spesa di personale anno 2008

|      |            |
|------|------------|
| 2008 | 190.024,86 |
|------|------------|

NOTA: spesa attualizzata in forza degli intervenuti rinnovi CCNL, ai sensi dell'articolo 1 comma 562 L. 296/2006 (al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e con esclusione dell'IRAP)

**Tabella 3-bis: spesa di personale anno 2018**

|             |            |
|-------------|------------|
| <b>2018</b> | 192.451,00 |
|-------------|------------|

NOTA: trattasi di parametro da utilizzare ai fini di definizione della capacità assunzionale incrementale relativa agli enti dotati di virtuosità

**Tabella 4: Rapporto spesa di personale/entrate correnti nel triennio 2021/2023:**

|                                                                                      | Anno 2021                                       | Anno 2022  | Anno 2023  | Media      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Titolo 1                                                                             | 333.848,77                                      | 344.689,35 | 342.910,32 |            |
| Titolo 2                                                                             | 28.177,70                                       | 144.635,14 | 65.464,70  |            |
| Titolo 3                                                                             | 389.581,84                                      | 405.466,76 | 442.133,30 |            |
| Totale                                                                               | 751.608,31                                      | 894.791,25 | 850.508,32 | 832.302,63 |
| Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione anno 2023:  |                                                 |            |            | 7.334,40   |
| Media delle entrate correnti nel triennio 2021/2023 al netto del FCDE anno 2023:     |                                                 |            |            | 824.968,23 |
| Spesa complessiva per tutto il personale come rilevata nel rendiconto anno 2023:     |                                                 |            |            | 122.117,05 |
| IRAP (imposta regionale attività produttive) come rilevata nel rendiconto anno 2023: |                                                 |            |            | 8.081,25   |
| Spesa complessiva per il personale al netto dell'IRAP nel rendiconto anno 2023       |                                                 |            |            | 114.035,80 |
| Rapporto tra                                                                         | Spesa per tutto il personale (2023): 114.035,80 |            |            | 13,70%     |
|                                                                                      | Media entrate correnti (2021/2023): 832.302,63  |            |            |            |

NOTA: ai sensi dell'articolo 2 D.M. 17.03.2020 valgono le seguenti definizioni

**spesa del personale:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, al lordo degli oneri riflessi ma al netto dell'IRAP;

**entrate correnti:** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata

Trattandosi di Comune di popolazione inferiore a 1.000 abitanti il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, pari al 29,5, risulta ampiamente rispettato (13,70% < 29,5) pertanto il Comune si può avvalere della facoltà incrementale premiale del 29,0% per l'anno 2021, e del 33,0% per l'anno 2022 rispetto alla spesa 2018.

**Tabella 5: calcolo facoltà assunzionale 2024**

|                                             |            |
|---------------------------------------------|------------|
|                                             |            |
| 1. spesa personale 2018                     | 192.451,00 |
| 2. percentuale incrementale 2024: 35% di 1. | 55.810,79  |
| 3. spesa potenziale personale 2024 (1.+2.)  | 259.808,85 |
| 4. spesa attuale personale                  | 122.117,05 |

**Nota:**

punto 1. spesa di personale 2018 (attualizzata con i rinnovi contrattuali) al lordo degli oneri riflessi al lordo dell'IRAP,

punti 2., 3., 4.: il dato comprende anche oneri riflessi a carico dell'ente e IRAP (ai fini di confrontabilità l'IRAP comporta un aggravio di circa il 5,91 per cento)

## 5. FABBISOGNO DI PERSONALE. STATO DI PREVISIONE

### 5.1 DETERMINAZIONE DEL FABBISOGNO ASSUNZIONALE E SPECIFICA QUALITATIVA

Il fabbisogno ritenuto, al momento, prioritario, previa valutazione dell'interesse pubblico nell'esercizio della discrezionalità amministrativa, consiste nell'esigenza di soddisfare, da un lato, la necessità di ottimizzazione della funzionalità degli uffici comunali, dall'altro, in coerenza con la normativa vigente, di valorizzare nel contempo le competenze possedute, ma, specialmente, acquisite dal personale in servizio presso l'ente, e si articola nell'esigenza di reperimento:

- D) di 1 unità appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione da destinare al servizio amministrativo demografico, in sostituzione dell'attuale istruttore, confermando, allo stato, il tempo parziale nella misura esistente (30 ore settimanali),** in quanto si ritiene la figura di istruttore opzione organizzativa non più adeguata rispetto alla consistenza della specializzazione richiesta all'ufficio demografico, in specie relativamente allo stato civile, e delle responsabilità connesse;
- E) di 1 unità appartenente all'area degli istruttori da destinare all'ufficio finanziario in modalità stabile, confermando, allo stato, il tempo parziale esistente (24 ore settimanali),** e superando pertanto, ai fini del soddisfacimento del fabbisogno relativo, che si conferma attuale e concreto, il ricorso alla modalità del tempo determinato

## 5.2 PROFILAZIONE DELLE FIGURE E MODALITÀ DI REPERIMENTO

Con riferimento alla profilazione delle figure da assumere, tenuto conto delle specifiche mansionali di cui al **paragrafo 5.1** si ritiene necessario:

- relativamente alla **azione D)**, reperire professionalità di funzionario amministrativo, al fine dotazione di figura dotata della competenza professionale richiesta dall'ufficio demografico, necessitante sia di competenze conseguite in forza dei titoli di studio e di specializzazione posseduti, con particolare riferimento all'abilitazione ad ufficiale di stato civile, sia, altresì, di competenze acquisite mediante esperienza di settore, e, pertanto, optando per l'istituto della progressione di unità di personale interno all'ente, ai sensi della normativa vigente (articolo 13 CCNL Funzioni locali in data 22/11/2023, articolo 52 comma 1-bis D.Lgs. 165/2001e s.m.i.), all'uopo valorizzando adeguatamente l'esperienza e la professionalità maturate, ed effettivamente utilizzate, dall'amministrazione di appartenenza;
- relativamente alla **azione E)**, confermare la professionalità già oggetto di reperimento e esistente, di istruttore contabile, con prestazione lavorativa consistente nel supporto specialistico nel settore economico finanziario, compreso il trattamento economico del personale, risultando idoneo il possesso di diploma di scuola superiore.

## 5.3 COMPATIBILITÀ FINANZIARIA

Con riferimento all'**azione D** la maggiore spesa annua relativa è pari a Euro 757,36 oltre oneri riflessi e IRAP a carico dell'ente (e pertanto complessivi Euro 1.025,29), e, pertanto, assolutamente trascurabile nella delibazione del rapporto costi/benefici)

Con riferimento all'**azione E)** la spesa annua relativa, è pari a Euro 15.386,28 oltre oneri riflessi e IRAP a carico dell'ente (e pertanto complessivi Euro 20.594,31); e, pertanto, comportando mera stabilizzazione della spesa attuale di personale, e non incremento, ma consolidamento, è finalizzata a soddisfare un fabbisogno permanente delle relative mansioni;

le assunzioni di personale a tempo indeterminato effettuabili osservano il limite di spesa di Euro 190.024,86;

si aggiunga, infine, la circostanza che, ove si verifichi evenienza di rientro in servizio dell'unità attualmente in aspettativa, in considerazione della potenzialità incrementale della spesa di personale, tale rientro appare fronteggiabile e, in ogni caso, sarà valutata l'opzione di

convenzionamento della figura con altri enti, in considerazione della elevata professionalità e dell'elevato costo, analogamente a quanto avviene relativamente al segretario comunale

#### 5.4 PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2024-2026

Nell'osservanza delle disponibilità attuali del bilancio, la programmazione del fabbisogno di personale prevede, per il 2024, innovando la programmazione 2024-2026, pertanto, sono previste le seguenti assunzioni:

- a) **1 unità di personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione da destinare al servizio amministrativo demografico part time 30 ore settimanali (spesa incrementale su base annua di Euro 757,36, oltre oneri riflessi e IRAP a carico dell'ente, e, pertanto, Euro 1.025,29), mediante progressione di unità di personale interno all'ente;**
- b) **1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori da destinare all'ufficio finanziario part time 24 ore settimanali (spesa su base annua di Euro 15,386,28, oltre oneri riflessi e IRAP a carico dell'ente, e, pertanto, Euro 20.594,31) garantendo la modalità di assunzione dall'esterno, in particolare ricorso a graduatoria formata da altro ente.**

### 6. DOTAZIONE ORGANICA RISULTANTE

**Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, comporta la dotazione organica secondo quanto segue**

**Tabella 6 dotazione organica risultante**

|                                                                                            |    |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|--|
|                                                                                            |    |  |
| SEGRETARIO COMUNALE                                                                        | E  |  |
| FUNZIONARIO DIRETTIVO EQ CONTABILE                                                         | A  |  |
| FUNZIONARIO DIRETTIVO EQ AMMINISTRATIVO                                                    | P  |  |
| ISTRUTTORE CONTABILE                                                                       | P  |  |
| ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO                                                                  | S  |  |
| OPERATORE ESPERTO OPERAIO SPECIALIZZATO CONDUTTORE SCUOLABUS MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE | PE |  |

**Legenda:**

**A: assente**

**P: previsto**

**E: effettivo**

**PE: parzialmente effettivo**