

2.2.3 Programmazione in materia di personale

Il Comune di Arona con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6/2021 approvava il Piano Triennale del Fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023.

Successivamente all'adozione della soprarichiamata deliberazione sono intervenute diverse cessazioni di personale che hanno portato alla mancanza di diverse necessarie figure professionali e conseguentemente all'attuale situazione di posti vacanti per dimissioni, pensionamento, trasferimento o trasformazione del rapporto di lavoro del personale, ed in particolare:

- In data 01.01.2021 è stata collocata a riposo per pensionamento n. 1 addetta presso l'ufficio Protocollo (Cat. Giur. B);
- In data 15.06.2021 si è reso definitivamente vacante il posto di Collaboratore Tecnico presso l'ufficio CED (conclusione periodo prova presso altro Ente del dipendente cessato); (Cat. Giur. B3);
- In data 16.08.2021 è cessata dal servizio per pensionamento di n. 1 addetta presso l'ufficio Staff del Servizio Lavori Pubblici (cat. C - 30 ore settimanali);
- In data 01.09.2021 è cessata dal Servizio per dimissioni n. 1 addetta presso i Servizi cimiteriali e presso l'ufficio Mensa- Istruzione (Cat C - 30 ore settimanali);
- In data 01.01.2022 cesserà dal Servizio Tributi n. 1 addetta per pensionamento (cat- B3);
- N. 1 Agente di Polizia Locale è stata trasferita presso altro Ente a far data dal 01.08.2021 (Cat. Giur.C);
- Presso l'Asilo Nido risulta attualmente ancora vacante n. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato;
- N. 1 Vicecommissario di Polizia Locale cesserà dal Servizio in data 15.09.2021 (Cat. Giur. D);
- N. 1 Esecutore Operaio cesserà dal servizio in data 01.01.2022 (Cat. Giur. B);

Pertanto con deliberazione n. 98 la Giunta Comunale in data 06.09.2021 ha approvato la modifica del Piano Triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 prevedendo:

- Presso l'Ufficio Protocollo assegnazione parziale temporanea (18 ore settimanali) di n. 1 Esecutore Amministrativo (Cat. Giur. B3)
- Selezione pubblica per:
 - 1) n. 1 posto di Collaboratore Tecnico presso l'ufficio CED (36 ore settimanali);
 - 2) n. 1 posto di Istruttore Amministrativo Contabile per ufficio Staff del Servizio Lavori Pubblici (cat. C - 30 ore settimanali);
 - 3) n. 1 posto di Istruttore Amministrativo Contabile Servizi cimiteriali/ Mensa- (Cat C - 30 ore settimanali);
 - 4) n. 1 posto di Istruttore amministrativo Contabile per ufficio Tributi (cat. C - 18 ore settimanali);
- Copertura posto Agente di Polizia Locale a tempo pieno ed indeterminato mediante utilizzo di graduatoria recentemente approvata;
- Copertura n. 1 posto Educatrice Asilo Nido (cat C) a tempo pieno ed indeterminato mediante utilizzo di graduatoria e copertura a tempo determinato per garanzia del rispetto dei rapporti educatore/bambino;
- Copertura del posto di n. 1 Esecutore specializzato – operaio mediante Selezione pubblica;

Con la medesima sopracitata deliberazione la Giunta Comunale ha inoltre autorizzato per il triennio 2021/2023 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto della normativa vigente dando atto che, al momento, la dotazione a tempo determinato per il triennio risulta essere la seguente:

- n. 1 Dirigente (settore servizi alla persona);
- n. 1 Educatrici (asilo nido) Cat. C;
- n. 1 ausiliario del traffico stagionale Cat. B3 a tempo determinato e parziale.

Sulla base della nuova normativa basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale derivante dal peso di quest'ultima rispetto alle entrate correnti (primi tre titoli dell'entrata), alla luce dei conteggi effettuati, il Comune di Arona si colloca in posizione "virtuosa" e cioè al di sotto del valore soglia fino al quale sono consentite nuove assunzioni di cui al comma 1 dell'art. 4 del DPCM 17 marzo 2020, con un rapporto spesa personale/entrate correnti pari al 23,88%. Il valore soglia di virtuosità di cui al decreto suddetto è stabilito al 27,2%.

Risultano pertanto possibili tutte le assunzioni sopra rappresentate.

La gestione delle risorse umane sarà comunque effettuata nel rispetto dei vincoli dettati dall'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001 che richiedono l'accrescimento dell'efficienza della PA, la razionalizzazione dei costi, l'ottimizzazione delle risorse disponibili mediante l'ottimale distribuzione delle risorse umane, il perseguimento di "obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini".

Si provvederà eventualmente a nuova rideterminazione del fabbisogno di personale (che è strumento dinamico) in caso di necessità, alla luce della normativa specifica in materia vigente.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023

LAVORO FLESSIBILE

Per esigenze temporanee e straordinarie si farà ricorso al lavoro flessibile (personale a tempo determinato, collaborazioni, lavoro interinale) nei limiti del 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 così come attualmente previsto dalla D.L. n. 78/2010 art. 9, comma 28.

Si terrà conto di quanto previsto:

- dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 che dispone: All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

- dalla deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Il tetto, quindi, per i contratti di lavoro flessibile per il triennio 2021-2023 ammonta ad € 183.247,00 annui.

FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Sulla base delle regole dettate dalla riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego l'organizzazione degli uffici deve essere ispirata al rispetto dei seguenti scopi dettati dalla normativa.

In particolare l'organizzazione deve:

- a) dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
- b) essere conforme al "piano triennale dei fabbisogni";
- c) essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
- d) ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di "obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini";
- e) garantire "l'ottimale distribuzione delle risorse umane";
- f) essere coerente con "la pianificazione pluriennale delle attività e della performance";
- g) essere coerente "con le linee di indirizzo" che devono essere emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- h) dare corso alla individuazione delle "risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano";
- i) tenere conto delle "risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio" e di "quelle connesse alle facoltà assunzionali" dell'ente;

Ai fini del conteggio del budget assunzionale a disposizione dell'Ente si deve, come già sopra esplicitato, tener conto di quanto previsto dall'art 4 del Dpcm del 17 marzo 2020 che colloca il Comune di Arona al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 del medesimo articolo, con un rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, pari al 23,88%.

Il valore soglia di virtuosità di cui al decreto suddetto è stabilito al 27,2%.

Risultano pertanto possibili tutte le assunzioni sopra rappresentate.

Ai sensi delle disposizioni normative vigenti, inoltre, le condizioni preliminari che ogni Ente deve rispettare per poter effettuare assunzioni sono le seguenti:

- aver effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006;
- aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;

COSTI FABBISOGNO PERSONALE

Con la presente programmazione triennale del personale, il Comune di Arona pertanto rispetta la normativa vigente in materia di spesa del personale.

In linea generale è opportuno ricordare che sulla base delle nuove regole dettate dalla riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego l'organizzazione degli uffici deve essere ispirata al rispetto dei seguenti scopi dettati dalla normativa:

- a) dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
- b) essere conforme al "piano triennale dei fabbisogni";
- c) essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
- d) ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di "obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini";
- e) garantire "l'ottimale distribuzione delle risorse umane";
- f) essere coerente con "la pianificazione pluriennale delle attività e della performance";
- g) essere coerente "con le linee di indirizzo" che devono essere emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- h) dare corso alla individuazione delle "risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano";
- i) tenere conto delle "risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio" e di "quelle connesse alle facoltà assunzionali" dell'ente.

La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017.

Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

La definizione del Piano di fabbisogno 2021/2023 tiene conto, da un lato, dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 75/2017 e, dall'altro lato, delle ricadute sugli assetti organizzativi dell'Ente della riforma. Trattandosi di programmazione triennale risultano rilevanti, come già dettagliato, le modifiche che sono intervenute in corso d'anno.

Il presente Piano triennale per il Fabbisogno del Personale viene inoltre redatto in conformità con le disposizioni normative vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.

La spesa del personale a seguito della razionalizzazione effettuata nei precedenti anni del mandato anche mediante esternalizzazione dei servizi, ed in conseguenza dei limiti del turn over, è stata negli ultimi anni tendenzialmente costante.

Ora l'ente deve fare i conti con la nuova normativa in materia di spesa del personale in particolare con i dettami dell'art 4 del Dpcm del 17 marzo 2020 che, alla luce dei conteggi effettuati sulla sostenibilità finanziaria della

spesa di personale, come detto, colloca il Comune di Arona in posizione "virtuosa" e cioè al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 del medesimo articolo, con un rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, pari al 23,88%. Sono pertanto possibili tutte le nuove assunzioni sopra dettagliate.

E' previsto l'utilizzo di Contratti di Somministrazione Lavoro tramite affidamento ad Agenzia Interinale.

E' previsto il ricorso a personale accessorio occasionale retribuito mediante "buoni lavoro". Si provvederà alla fornitura di altro personale in caso di necessità urgenti e sopravvenute nel rispetto del tetto di spesa previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010.

E' attiva la convenzione del servizio di segreteria generale scadente il 28 febbraio 2022 nella percentuale del 70% di servizio presso il comune di Arona.

PROGRAMMA DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE AUTONOMA TRIENNIO 2021-2022-2023.

E' il programma contenente l'indicazione degli incarichi di collaborazione autonoma in riferimento ai diversi settori di attività dell'Amministrazione, che nel corso del triennio 2021-2022-2023 potranno essere interessati dalla necessità di interventi esterni di professionalità, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm.ii.:

- a. in materia di gestione del territorio, del patrimonio e del demanio idrico lacuale di tutela ambientale e di tutela igienico-sanitaria, con particolare riferimento a problematiche di studio ed individuazione e valutazione di procedure ed azioni di tutela ambientale, nell'ambito di procedure ad hoc in cui il Comune è parte interessata o comunque in applicazione della normativa di settore;
- b. in materia sociale, assistenziale ed educativa, anche in riferimento alle attività gestite a livello comprensoriale (gestione associata e piani di zona);
- c. in materia di sicurezza sul lavoro, lavori pubblici, forniture e servizi legati alla risoluzione di problematiche particolarmente complesse inerenti le procedure di appalto e la risoluzione di questioni tecniche o legali a tale ambito collegate;
- d. in materia di realizzazione e gestione di opere pubbliche, di pubblica utilità e/o espropriazioni attraverso l'organizzazione di procedimenti di particolare complessità, tra cui anche tipologie procedurali comprendenti elementi di valutazione tecnico-economica o specifiche interazioni o sinergie con soggetti proponenti di natura privata;
- e. in materia di processi innovativi della Pubblica Amministrazione, con particolare riferimento alla gestione dei sistemi informatici e di comunicazione, anche attraverso l'utilizzo di tecnologia digitale o comunque della migliore tecnologia disponibile sul mercato, in previsione dell'applicazione alle reti dell'Ente comunale;
- f. nell'ipotesi di risoluzione di particolari questioni o problematiche di vario genere, ma tutte connotate da una significativa complessità di natura legale;
- g. in materia di informazione e comunicazione con la cittadinanza e relazioni pubbliche; consulenza in materia di finanza pubblica e fiscale, di gestione del personale (trattamento giuridico, economico, trattamento previdenziale ed assistenziale ecc), e con specifico riferimento a problematiche di gestione delle entrate tributarie e non;
- h. in materia di reperimento di risorse derivanti da accessi a finanziamenti regionali, nazionali e comunitari, nonché studio e gestione di risorse di finanziamento innovativo.
- i. in materia di sviluppo turistico, sport e culturale, in materia di gestione commerciale e di gestione delle attività produttive.

L'affidamento dei suddetti incarichi avverrà nel rispetto delle disposizioni del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, integrato nella materia specifica dal Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per il conferimento di incarichi di studio, ricerca e consulenza, approvato con deliberazione di G.C. n. 67 del 22.04.2008, nella quale sono definiti, in conformità con le vigenti disposizioni in materia, i limiti, i criteri, le modalità e la spesa annua massima relativi al conferimento di incarichi esterni.

La spesa corrente iscritta negli anni 2021-2022-2023 è conforme ex art. 3 c. 55 L. 244/2007 come modificato dall'art. 46, comma 3, del D.L. 112/2008, convertito nella Legge 133/2008 e rispettanti le disposizioni dettate dall'art. 14 del D.L. 66/2014 fissante il limite massimo per gli incarichi per studi e consulenza che è fissato in € 1.181,97, mentre quello per nuovi contratti di collaborazione coordinata e continuativa in € 20.000,00.

Al momento non sono comunque previsti contratti di collaborazione coordinata e continuativa.