

2.2.3 Programmazione in materia di personale

Il Comune di Arona, 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 collaboratore 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;

Alla data attuale, successivamente all'adozione della soprarichiamata deliberazione, sono intervenute le seguenti modifiche all'assetto organizzativo dell'Ente per nuove cessazioni di personale per pensionamento, decesso o trasformazione del rapporto di lavoro del personale:

- 1) Si è dato corso all'assegnazione parziale temporanea (18 ore settimanali) presso l'ufficio Protocollo di n. 1 collaboratore Amministrativo (Cat. Giur. B3) di altro settore;
- 2) Espletate le seguenti Selezioni pubbliche per:
 - n. 1 posto di Collaboratore Tecnico presso l'ufficio CED (36 ore settimanali) con esito positivo e conseguente assunzione del vincitore
 - n. 1 posto di Istruttore Amministrativo Contabile per ufficio Staff del Servizio Lavori Pubblici (cat. C - 30 ore settimanali) con esito negativo e con conseguente nuova selezione pubblica già avviata;
 - n. 1 posto di Istruttore Amministrativo Contabile Servizi cimiteriali/ Mensa- (Cat C - 30 ore settimanali) con esito positivo e conseguente assunzione del vincitore;
 - da espletarsi selezione di n. 1 posto di Istruttore amministrativo Contabile per ufficio Tributi (cat. C a tempo parziale) con procedura già avviata;
- 3) Si è dato corso alla copertura del posto Agente di Polizia Locale a tempo pieno ed indeterminato mediante utilizzo di graduatoria recentemente approvata;
- 4) Si è dato corso alla 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;
- 5) Avviata mediante utilizzo di graduatoria di altro Ente la copertura del posto di n. 1 Esecutore specializzato – operaio mediante Selezione pubblica, con possibilità di assunzione a tempo determinato nelle more della copertura definitiva del posto;
- 6) Si è proceduto alla modifica di mansioni da agente di Polizia Locale ad Istruttore amministrativo di n. 1 Agente a copertura di n. 1 posto vacante dall'01.01.2022 per pensionamento, e conseguente soppressione del posto di agente di Polizia Locale con istituzione di n. 1 Vice Commissario di Polizia Locale (cat. D);
- 7) E' avvenuto il rientro in servizio del-Vicecommissario di Polizia Locale cessato dal Servizio in data 15.09.2021 (Cat. Giur. D) (art. 20 comma 10 CCNL 2016/2018);
- 8) In data 01.03.2022 sarà collocato a riposo n. 1 operaio specializzato che sarà sostituito nei primi mesi dell'anno 2022 con medesimo profilo con possibilità di assunzione a tempo determinato nelle more della copertura definitiva del posto;
- 9) A seguito di decesso di n. 1 posto di Esecutore Amministrativo Cat. B1 risulta al momento vacante il posto a tempo parziale (27 ore settimanali) presso l'Ufficio Protocollo/Centralino: si provvederà alla copertura del posto a tempo parziale nei limiti delle risorse disponibili, dando atto della trasformazione del posto da Esecutore (cat. B) a Istruttore (cat. C).

Si prevedono inoltre per il triennio 2022-2024:

- L'assunzione di un Dirigente Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato presso il Settore Servizi alla Persona e Gestione Risorse Umane (posto già presente in dotazione organica attualmente coperto a tempo determinato con contratto ex art. 110 del Dlgs. 267/2000);
- La copertura di n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico (cat. D) di nuova istituzione mediante la valorizzazione di personale interno e quindi conseguente soppressione del posto (cat. C) che si renderà vacante;

Si autorizzano per il triennio 2022-2024 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) sino a copertura del posto a tempo indeterminato;

Al momento risulta impiegati mediante contratto di somministrazione:

- 1 ausiliario del traffico stagionale Cat. B3 a tempo determinato e parziale;
- 1 Esecutore Amministrativo Cat. B1 presso l'ufficio protocollo 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.

Salvo quanto precedentemente descritto e salvo diversa espressa volontà dell'Ente, per le cessazioni che avverranno a decorrere dall'anno 2022, si provvederà alla contestuale copertura dei posti che si renderanno vacanti con dipendente avente medesimo inquadramento giuridico e profilo professionale del dipendente cessato (turn over al 100%).

Sulla base delle progettualità di cui al PNRR l'Amministrazione potrà valutare eventuali assunzioni a tempo determinato nel rispetto della disciplina vigente. Eventuali ulteriori passaggi di categoria del personale potranno essere valutati alla luce della disciplina che sarà definita dal nuovo CCNL nazionale Funzioni Locali, attualmente in fase di definizione.

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 (strumento dinamico) in caso di necessità, alla luce della normativa specifica in materia vigente.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

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 2022-2024 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 2022/2024 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.

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

È 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' prevista la proroga della convenzione del servizio di segreteria generale sino al 28 febbraio 2025 nella percentuale del 70% di servizio presso il comune di Arona.