



**COMUNE  
DI  
ROCCA D'ARAZZO  
PROVINCIA DI ASTI**

**P.I.A.O.**

**AGGIORNAMENTO  
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ  
E ORGANIZZAZIONE  
2024/2026**

## **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

La programmazione del fabbisogno del personale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può, infatti, ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si persegue 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.

Come già evidenziato in precedenza, la situazione occupazionale del Comune di Rocca d'Arazzo al 31.12.2023 è rappresentata, oltre che dal Segretario comunale, da n. 3 dipendenti.

Tuttavia, nel corso del corrente anno si è verificata la cessazione n. 1 Istruttore amministrativo, Cat. C4, con decorrenza dal 01.07.2024 (ultimo giorno lavorativo il 29.06.2024), per passaggio ad altra amministrazione, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001;

### **CONSISTENZA DI PERSONALE**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. Per il dettagliato rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rinvia al Documento Unico di Programmazione 2024/2026 (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 26.07.2023) e alla sua Nota di Aggiornamento (approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 20.12.2023) entrambi pubblicati sul sito dell'Ente, in "Amministrazione Trasparente".

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Area	Posti coperti
<b>Funzioari ed EQ (ex cat. D)</b>	0
<b>Istruttori (ex cat. C)</b>	1
<b>Operatori Esperti (ex cat. B)</b>	1
<b>Operatori (ex cat. A)</b>	0
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>

### **RICONIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE**

#### **EX ART. 33 DEL D.LGS. N. 165/2001**

È confermata l'assenza di situazioni di soprannumero o posizioni lavorative in eccedenza di personale ai sensi dell'art 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

### **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI**

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
<b>Segretario Comunale</b>	Sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili dei Settori e ne coordina l'attività. Collabora e fornisce assistenza giuridico-amministrativa agli Organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti. Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e ne cura la verbalizzazione. Roga, su richiesta dell'Ente, i contratti in cui l'Ente medesimo è parte e autentica le scritture private e gli atti unilaterali nell'interesse dello stesso.
<b>Funzioari ed EQ</b>	Trattasi di attività connotata da conoscenze pluri-specialistiche ed esperienza pluriennale, con un'autonomia riferita ad una elevata ampiezza di soluzioni possibili e con responsabilità di risultati riferita ad importanti e diversi processi produttivi-amministrativi. Compete l'istruttoria, la predisposizione e formazione di atti e documenti riferiti all'attività dell'Ente in campo amministrativo, contabile, tecnico, culturale e di vigilanza; attività di analisi, studio e ricerca con riferimento all'unità organizzativa di competenza.

<b>Istruttori</b>	I dipendenti in servizio appartenenti a siffatta categoria svolgono una attività che richiede conoscenze monospecialistiche e esperienza pluriennale, con una autonomia estesa alle soluzioni possibili di problemi e con responsabilità di risultati riferita a specifici processi produttivi e amministrativi.
<b>Operatori esperti</b>	Svolge attività di installazione, manutenzione, conduzione, riparazione di impianti, strumenti e apparecchiature, conduzione di automezzi pesanti e/o complessi.
<b>Operatori</b>	Provvede ad attività prevalentemente esecutive e tecnico manutentive, operante in servizi ausiliari di supporto e/o di sorveglianza.

## PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

La programmazione strategica delle risorse umane si inserisce a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Si riporta di seguito la normativa di riferimento:

- l’art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 dispone 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 di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale*”;
- l’art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le variazioni delle dotazioni organiche già determinate siano approvate dall’organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;
- l’art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti Locali l’incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- il D.Lgs. 75/2017 che ha apportato modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed al testo unico del Pubblico Impiego, in particolare stabilendo che le determinazioni relative al reclutamento del personale siano adottate sulla base del Piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell’art. 6 comma 4 dello stesso decreto legislativo 165/2001, così come modificato dal D.lgs. 75/2017;

- il D.L. n. 34/2019 ‘Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi’, convertito in Legge 28/06/2019 n. 58, che all’art. 33 comma 2, così recita: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell’anno precedente a quello in cui viene prevista l’assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn-over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”;

Considerando il suddetto quadro normativo, l’amministrazione comunale valuta le proprie azioni sullabase dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del *trend* delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell’evoluzione dei bisogni;

		NOTE
<b>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</b>		
<b>2024</b>	€ 32.620,28	
<b>2025</b>	-	
<b>2026</b>	-	

Si fa presente che l'Ente nel determinare lo spazio assunzionale a disposizione fa riferimento ai dati contabili dell'ultimo rendiconto approvato (annualità 2023).

Stima del <i>trend</i> delle cessazioni		NOTE
2024	0	
2025	0	
2026	0	

## STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI 2024/2026

### ANNO 2024

L'amministrazione ritiene, per l'anno di riferimento, di programmare l'assunzione di un di n. 1 Istruttore, mediante concorso/mobilità/utilizzo graduatoria di altri enti, verificati i presupposti e le condizioni richiamati in premessa, da destinarsi all'Area Tecnica.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

### ANNO 2025

L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

### ANNO 2026

L'amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

## **OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE**

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree o di modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		<b>NOTE</b>
<b>Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree</b>		
	<b>2024</b>	-
	<b>2025</b>	-
	<b>2026</b>	-
<b>Modifica del personale in termini di livello/inquadramento</b>		
	<b>2024</b>	-
	<b>2025</b>	-
	<b>2026</b>	-

Alla luce dell'attuale composizione della dotazione organica dell'Ente non si ritiene poter procedere a nessuna delle opzioni di cui sopra, ritenendosi necessario procedere a nuove assunzioni per far fronte alle esigenze del Comune.

