

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Si riporta in questa sezione la programmazione strategica delle risorse umane e la strategia di copertura del fabbisogno

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Reclutamento del personale

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE	<p>1) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale, si rileva che:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,73%▪ Considerato che secondo quanto previsto dal Decreto Ministero Interno del 21/10/2020 (G.U.297 del 30-11-2020) è stata inclusa nelle spese di personale la quota di rimborso corrisposta agli altri enti aderenti alla convenzione di Segreteria della quale il Comune di San Bassano fa parte;▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60 %;▪ Il comune si colloca 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 2025/2027 (vedi conteggi come da allegato A);▪ Il dato conclusivo restituisce un valore che si determina sommando alla spesa di personale dell'anno 2024 di € 346.323,27 un incremento di € 93.487,00, pari al 26,99%, per un totale di spesa massima consentita per rimanere nella prima fascia di virtuosità pari a Euro 439.810,27;▪ Ai fini dell'eventuale applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025, in merito al mantenimento in servizio di personale che ha raggiunto l'età pensionistica ma non ha ancora compiuto i 70 di età, si rileva che il 10% della capacità assunzionale ammonta a 9.348,70 € <p>Si rileva pertanto che:</p>
--	--

- 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;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

b) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Si riscontra 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 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) e dal DL 152/2021 art. 31bis comma 1*, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 375.420.88

spesa di personale, ai sensi del comma 557 e seguenti Legge 296/2006, presunta per l’anno 2025: Euro 4.000,00

c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

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 del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile 2009: Euro 0

d) verifica dell’assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, conservate agli atti, con esito negativo.

e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso 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

	<p>l'approvazione di 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;</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; – l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; <p>si attesta che l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>2) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • una cessazione per pensionamento di funzionario con incarico di elevata qualificazione (ex D5) • trasferimento in altro Ente di funzionario con incarico di elevata qualificazione (ex D1) <p>ANNO 2026: non sono previste cessazioni</p> <p>ANNO 2027: non sono previste cessazioni</p>
--	---

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p><i>Nel mese di giugno, l'Ente ha approvato un nuovo organigramma (Deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 26/06/2025), variando di conseguenza l'organizzazione generale e la distribuzione delle figure presenti nei vari Settori. Anche in virtù di tale riorganizzazione, e in linea con i fabbisogni di personale dell'Ente, si è proceduto all'assunzione, con decorrenza 1 marzo 2025, di un Istruttore nel Settore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato ex. Cat. C1, come previsto nella dotazione organica del PIAO 2024-2026. Inoltre, è prevista per l'anno 2026 l'assunzione di due nuove figure, come meglio rappresentato di seguito.</i></p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Responsabili che hanno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Risorse Umane);
---------------------------------------	---

- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio del personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione e aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

Categoria	Profilo	Tempo pieno/Part-Time (ore)	Costo su base annua (comprensivo di oneri riflessi e al netto dell'IRAP)
ISTRUTTORE (ex C1)		Tempo Pieno	31.606,90 €

Inoltre, si evidenzia la trasformazione dell'orario di lavoro da 18 ore settimanali a 24 ore settimanali di un dipendente appartenente alla Categoria "Istruttori" (ex C1):

Categoria	Costo su base annua calcolato per part time 18 ore (comprensivo di oneri riflessi e al netto dell'IRAP)	Costo su base annua calcolato per part time 24 ore (comprensivo di oneri riflessi e al netto dell'IRAP)	Maggior costo su base annua
ISTRUTTORE (ex C1)	15.803,45 €	21.072,32 €	5.268,87

Per l'anno 2026, sono previste le assunzioni di ulteriori due figure:

- categoria "Operatore Esperto" nel Settore Tecnico
- categoria "Operatore" nel Settore Finanziario

Tali assunzioni dovranno essere incluse nel Piano Triennale di Fabbisogno di personale 2026-2028 (l'avvio delle procedure di assunzione è infatti previsto nel 2026)