



COMUNE DI GRIGNASCO

PROVINCIA DI NOVARA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

INDICE

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	2
Programmazione strategica delle Risorse Umane	3
Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa	3
Trend delle cessazioni	5
Programmazione del fabbisogno 2023 – 2025 e strategia di copertura dello stesso.	5

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il personale dipendente al 31/12/2025 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	-	3	10	5	-	18
Tempo indeterminato e parziale	-	1	3	-	-	4
Tempo determinato e pieno	-	-	-	-	-	
Tempo determinato e parziale	-	-	-	-	-	
TOTALE	-	4	13	5	-	22

La suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti, alla data di adozione del presente piano, è la seguente:

Area degli Operatori Esperti

PROFILO	N° dipendenti
Cuoca presso l'asilo nido a tempo pieno	1
Collaboratore amministrativo ufficio di segreteria a tempo parziale 20 ore settimanali	1
Operaio/manutentore	2

Area degli Istruttori

PROFILO	N° dipendenti
Istruttore Contabile – ufficio ragioneria a tempi pieno	1
Istruttore amministrativo – ufficio tributi a tempo pieno	1
Istruttore amministrativo – ufficio demografico a tempo pieno	1
Agente di polizia locale a tempo pieno	3
Istruttore amministrativo – ufficio tecnico a tempo parziale 32,5 ore settimanali	1
Istruttore tecnico tempo pieno	2
Istruttore tecnico tempo parziale 18 ore settimanali	1
Educatrice asilo nido tempo pieno	2
Educatrice asilo nido tempo parziale 25 ore settimanali	1

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

PROFILO	N° dipendenti
Funzionario amministrativo E.Q. (Responsabile area amministrativa)	1
Funzionario contabile E.Q. (Responsabile area finanziaria)	1
Funzionario tecnico E.Q. (Responsabile area tecnica)	1
Istruttore direttivo area cultura, istruzione, asilo nido	1

Istruttore direttivo area polizia locale	1
--	---

Per un totale di 22 dipendenti di cui 12 donne e 10 uomini.

Programmazione strategica delle Risorse Umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa

Limiti della dotazione organica in senso finanziario

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da tabella sotto riportata:

Descrizione	Importo (€)
Limite di spesa art. 1 comma 557 L. n. 296/2006	817.202,21
Spesa di personale anno 2026 calcolata come sopra descritto	767.991,85
Spesa di personale a regime anni 2027 e 2028 anno 2026 calcolata come sopra descritto	768.483,09

Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

- Rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato: 24,38%;
- Valore-soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione (art. 4, comma 1 DM 17/03/2020): 27,20%.

L'amministrazione ha pertanto previsto incrementi della spesa di personale nel rispetto delle percentuali individuate dall'art. 5 del suddetto decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019), come di seguito evidenziato:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	4348	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa 2024	
Anno Corrente	2024	27,20%	31,20%	%	€
Entrate correnti		FCDE		28,00%	-
Ultimo Rendiconto (2024)	3.221.782,16 €	42.184,22 €		Incremento spesa 2024 - I FASCIA	
Penultimo rendiconto (2023)	3.205.350,02 €	Media - FCDE		%	€
Terzultimo rendiconto (2022)	3.364.550,01 €	Rapporto Spesa/Entrate		13,99%	107.523,62 €
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rendiconto (2024)	768.781,46 €	Prima fascia			
Anno 2018	0,00 €	FCDE			
Margini assunzionali					
0,00 €					
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa			
0,00 €		107.523,62 €			

Descrizione	Importo (€)
(A) Spesa di personale ultimo rendiconto approvato (2024)	768.781,46
(B) Incremento consentito	107.523,62
(C) Limite di spesa ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2029 e del D.M. 17 marzo 2020) (A+B)	876.305,08
(D) Spesa di personale effettivamente prevista ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2029 e del D.M. 17 marzo 2020) anno 2026	838.984,92
(E) Spesa di personale effettivamente prevista ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2029 e del D.M. 17 marzo 2020) a regime anni 2027 e 2028	852.207,64

L'amministrazione ha altresì verificato che l'applicazione dei maggiori spazi assunzionali di cui all'art. 5 del DM 17/03/2020, sopra rappresentata, sia contenuta all'interno del valore soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione di cui all'art. 4 del DM citato. Nei prospetti di cui agli allegati A e B è analiticamente dettagliata la spesa per il personale prevista negli anni 2026 e 2027-2028.

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

I valori testé calcolati andranno aggiornati dopo l'approvazione del rendiconto finanziario del 2025.

Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 25.014,34
- Valore spesa prevista per il lavoro flessibile nel triennio 2025/2027, al netto delle esclusioni previste dalla normativa vigente:

- Anno 2026: € 9.169,62 per spese personale in convenzione (scavalco condiviso) per il responsabile dell'Area contabile/tributi nei mesi di febbraio e marzo e aprile.
- Anno 2027 – 2028 non si prevedono spese per lavoro flessibile.

Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali

L'amministrazione:

- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e rendiconti, ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016;
- ha rispettato gli equilibri di bilancio e, conseguentemente, rispetta il pareggio di bilancio ai sensi dell'articolo 1, comma 466, della legge 11/12/2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) avendo conseguito un risultato non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali.
- 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;

Trend delle cessazioni

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano. Alla data di adozione del presente Piano è possibile stimare le cessazioni previste nel triennio, anche sulla base dei pensionamenti, come di seguito riportato:

Area	2026	2027	2028
Area degli Operatori	-	-	-
Area degli Operatori Esperti	-	-	-
Area degli Istruttori	-	-	-
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	-	-	-
Dirigenti	-	-	-

Programmazione del fabbisogno 2026 – 2028 e strategia di copertura dello stesso.

Sulla base delle premesse testé descritte, la strategia di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2026 – 2028, tende alla copertura dei posti che si renderanno vacanti per quiescenza o dimissioni volontarie. Pertanto la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato **per il 2026** è limitata al perfezionamento della procedura già avviata nel 2025 per la sostituzione del responsabile dell'Area Contabilità e tributi a seguito del trasferimento con mobilità volontaria del precedente titolare.

A seguito dell'aggiornamento della capacità assunzionale dell'Ente, dopo l'approvazione del rendiconto 2025, e dell'eventuale acquisizione di maggiori spazi assunzionali, sarà valutata l'opportunità di prevedere l'inserimento della figura del Segretario comunale titolare in convenzione con altri enti.

La programmazione degli **anni 2028 e 2029** riguarda la sostituzione del personale eventualmente cessato per dimissioni volontarie.