

**COMUNE DI ALZANO SCRIVIA**  
PROVINCIA DI ALESSANDRIA

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (P.T.F.P.) – 2022/2024**

Tenuto conto delle disposizioni vigenti, delle indicazioni date dal Dipartimento della Funzione, dell'entità di questo Ente, del numero di dipendenti in servizio, delle professionalità e competenze di cui si dispone, si redige il presente documento di analisi e di rilevazione del fabbisogno di risorse umane.

L'organizzazione interna è suddivisa in sette Servizi e precisamente:

<b>Servizio</b>	<b>Responsabile</b>
SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO TRIBUTARIO E AMMINISTRATIVO	SINDACO
SERVIZIO URBANISTICO/LAVORI PUBBLICI TECNICO/MANUTENTIVO.	SINDACO
SERVIZI DEMOGRAFICI – ELETTORALE – STATISTICO – COMMERCIO – POLIZIA LOCALE - PERSONALE E GESTIONE RISORSE UMANE	SINDACO
<b>SERVIZIO AFFARI GENERALI E ALLA PERSONA</b>	Funzione e Personale distaccato presso l'Unione Bassa Valle Scrivia
<u>Sociali - Asilo Nido</u>	Funzione e Personale distaccato presso l'Unione Bassa Valle Scrivia
<u>Servizi Scolastici</u>	Funzione e Personale distaccato presso l'Unione Bassa Valle Scrivia
<b>SERVIZIO VIGILANZA</b>	
<u>Servizi: Polizia Locale</u>	Funzione e Personale distaccato presso l'Unione Bassa Valle Scrivia
<b>SERVIZIO URBANISTICA AMBIENTE E TERRITORIO</b>	Funzione e Personale distaccato presso l'Unione Bassa Valle Scrivia
<u>Servizi Urbanistici - di tutela Ambientale e Paesaggistica –</u>	Funzione e Personale distaccato presso l'Unione Bassa Valle Scrivia
<u>Servizi Cimiteriali – Suap e Catasto</u>	Funzione e Personale distaccato presso l'Unione Bassa Valle Scrivia

Si specifica che il Servizio di Segreteria Comunale, non indicato nella suddetta tabella, risulta attualmente assicurato tramite reggenza. **Responsabile** dei Seguenti Servizi:

- la figura del “datore di lavoro” ex D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., RPCT;
- funzioni residuali, non rientranti nelle competenze attribuite agli altri Responsabili di Servizio;

Il Comune deve far fronte con il personale in organico alle funzioni proprie degli enti locali, individuate dal D.Lgs. n. 267/2000 e dalle ulteriori disposizioni legislative nazionali e regionali. L'Ente registra un rapporto popolazione/dipendenti ben inferiore rispetto al parametro indicato dal D.M. 18.11.2020 per gli enti in condizione di dissesto, per il triennio 2022/2024, essendo pari a 1/182, inferiore al rapporto medio previsto per la classe demografica di appartenenza (1/112).

La forte sotto-dotazione organica pregiudica la possibilità di attivare processi di rotazione di incarichi e di mobilità interna, non essendovi unità di personale in organico con competenze fungibili e con i titoli di studio necessari a consentire “traslazioni definitive” da un settore all'altro. Resta ferma la possibilità di utilizzo temporaneo del personale da un settore all'altro per esigenze organizzative specifiche.

Sotto il profilo quantitativo il D.M. 17 marzo 2020 che attua le disposizioni contenute nell'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019 con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006. Ai sensi del suddetto decreto gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia.

Ai sensi del parere MEF RGS 12454 del 15.01.2021 i resti assunzionali non si sommano ai limiti fissati dalla Tabella 2 del DM (pur nel rispetto della soglia della Tabella 1), ma sono alternativi a tale limite, se più favorevoli, e che in tal senso prudenzialmente si è proceduto al conteggio senza calcolare i suddetti resti.

Per la dotazione organica dell'ente si rinvia a quanto indicato nell'All. “B”.

Per il calcolo della spesa del personale, ai sensi del D.M. 17.03.2020 si rinvia all'allegato “D”.

A tal fine si precisa che la spesa di personale è stata calcolata nel rapporto tra Comune e Unione con il criterio del ribaltamento secondo quanto indicato da ultimo con parere Corte dei Conti Lombardia n. 4/2021, salvo diversa valutazione delle Sezioni Autonomie a cui è stata rimessa la definizione della questione interpretativa.

Ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Alzano Scrivia appartiene alla fascia demografica a) da 0 a 999 abitanti (popolazione al 31.12.2022: n. 347 abitanti). Sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 29,50% (**A**). Sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 33,50% (**B**). Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Alzano Scrivia è pari al 26,78%. Tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (**A**). Quindi per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 94.141,12 (v. All. D).

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come suindicato è la seguente:

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	€ 94.141,12
-------------------------------------	-------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO Comprendente di salario accessorio (+)	€ 71.088,26
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 0,00
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) <sup>1</sup>	€ 0,00
Personale in comando in entrata (+)	€ 0,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti Monocchio Lorenza e Segretario comunale per le quote non utilizzate(+)	€ 0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 0,00
Utilizzo facoltà assunzionali a legislazione vigente* (+)	€ 0,00
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ 0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) quota parte personale Unione Bassa Valle Scrivia (+)	€ 5.659,96
Cessione utilizzo facoltà assunzionali a legislazione vigente Unione Bassa Valle Scrivia (+)	€ 4.648,86
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	<b>€ 81.396,82</b>

Si rileva che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Alla luce delle suddette considerazioni, delle disponibilità di bilancio e delle esigenze di funzionalità di servizio, connesse all'assenza di personale ed alla necessità di sostituzione di personale risultano programmate presso il Comune di Alzano Scrivia le seguenti assunzioni:

Cessione delle facoltà assunzionali all'Unione Bassa Valle Scrivia per l'assunzione di:

n. 1 posto di Istruttore direttivo tecnico-amministrativo, a tempo pieno ed a tempo indeterminato cat. D, profilo economico di accesso D1 (Addetto al Servizio Cimiteriale – Suap – Catasto in sostituzione del 110);

<sup>1</sup> NOTA BENE: personale in origine assunto a tempo pieno.

n. 1 posto di Istruttore amministrativo – contabile addetto al servizio di segreteria e servizi culturali a tempo pieno ed a tempo indeterminato cat. C, profilo economico di accesso C1 (Addetto Servizio Segreteria), a copertura del posto previsto in dotazione organica .

n. 1 posto di istruttore amministrativo-contabile part-time 18 ore a tempo indeterminato cat. C, profilo economico di accesso C1 (Addetto al Servizio finanziario e T. E. Personale, a copertura del posto previsto in dotazione organica).

salvo ulteriori esigenze ad oggi non programmabili.

### **Salario Accessorio**

L' art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che “Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 *A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato*”;

Ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo decreto attuativo del 17/03/2020 il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018.

Per l'anno 2022, tenuto conto delle previsioni del CCNL 2016/2018 e delle voci incrementalì fuori dal limite di spesa dell'anno 2016, si prevede di realizzare il pieno allineamento con l'eventuale nuova contrattazione nazionale di categoria.

### **Conclusioni**

Tenuto conto dei limiti di spesa del personale, delle disponibilità di bilancio e della verifica della sussistenza dei pre requisiti e della capacità assunzionale indicati nell'Allegato “C”, pur nella consapevolezza di carenza di personale legata alla necessità di assicurare servizi adeguati in relazione crescita della popolazione residente negli ultimi anni, connesso allo sviluppo urbanistico, industriale e terziario, all'aumentate esigenze di servizio, è prevista l'assunzione del personale necessario a garantire la funzionalità dei servizi, in sostituzione di quello assente per lungo periodo e di quello per il quale è prevista la cessazione per collocamento a riposo.

L'Amministrazione intende valorizzare il personale e perseguire obiettivi di miglioramento dei servizi anche favorendo la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento professionale purchè realmente finalizzati ad un effettivo arricchimento di conoscenze e potenziamento delle competenze richieste a ciascun profilo professionale.

L'analisi del fabbisogno sotto il profilo qualitativo non può prescindere dalla considerazione dell'entità demografica di questo ente e dalla necessità di soddisfacimento delle esigenze dei cittadini.

Si propone pertanto il seguente Piano triennale di fabbisogno, suscettibile di essere revisionato in relazione a future scelte.

## **Anno 2022**

### **Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Tenuto conto dei vincoli di spesa di personale, delle esigenze organizzative dell'ente e delle disponibilità di bilancio non risultano programmate nuove assunzioni salvo ulteriori esigenze ad oggi non programmabili.

Cessione delle facoltà assunzionali all'Unione Bassa Valle Scrivia per l'assunzione di:

n. 1 posto di Istruttore direttivo tecnico-amministrativo, a tempo pieno ed a tempo indeterminato cat. D, profilo economico di accesso D1 (Addetto al Servizio Cimiteriale – Suap – Catasto in sostituzione del 110);

n. 1 posto di Istruttore amministrativo – contabile addetto al servizio di segreteria e servizi culturali a tempo pieno ed a tempo indeterminato cat. C, profilo economico di accesso C1 (Addetto Servizio Segreteria), a copertura del posto previsto in dotazione organica .

n. 1 posto di istruttore amministrativo-contabile part-time 18 ore a tempo indeterminato cat. C, profilo economico di accesso C1 (Addetto al Servizio finanziario e T. E. Personale, a copertura del posto previsto in dotazione organica).

### **Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile**

Resta salva la facoltà di ricorso a forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., nell'importo massimo determinato salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento).

## **Anno 2023**

### **Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Tenuto conto dei vincoli di spesa di personale e delle disponibilità di bilancio non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, salvo ulteriori esigenze ad oggi non programmabili

### **Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile**

Resta salva la facoltà di ricorso a forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., nell'importo massimo determinato salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può,

con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento).

### **Anno 2024**

#### **Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Tenuto conto dei vincoli di spesa di personale e delle disponibilità di bilancio non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, salvo ulteriori esigenze ad oggi non programmabili

#### **Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile**

Resta salva la facoltà di ricorso a forme di lavoro flessibile per esigenze straordinarie nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i., nell'importo massimo determinato salvo le deroghe previste secondo quanto indicato dalla Corte dei Conti in materia (Corte Conti Sez. Autonomie n. 15/2018: in caso di importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, essere individuato nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento).