

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

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

| | |
|---|-----|
| OPERATORI ESPERTI | 3 |
| ISTRUTTORI | 18* |
| FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI | 5 |

- Di cui una una unità a tempo determinato

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano dei fabbisogni prevede politiche occupazionali costruite in una prospettiva di medio lungo periodo e persegue l'obiettivo di avviare un processo di razionalizzazione attraverso la specializzazione e il coordinamento del lavoro, con lo scopo di migliorare l'outcome dei servizi offerti e principalmente di affrontare le sfide del futuro.

Sviluppo turistico, qualità degli insediamenti produttivi, qualità dell'investimento pubblico in infrastrutture, sostenibilità socio-ambientale, qualità e aderenza dell'offerta dei servizi pubblici differenziati per fasce di offerta, digitalizzazione, sono le sfide che attengono i prossimi anni e che dovranno essere affrontate attraverso una crescita di competenze delle risorse umane.

L'organizzazione che ne dovrà discendere dovrà essere funzionale al raggiungimento degli obiettivi descritti nel DUP secondo queste direttrici:

- cooperazione fra due o più UO per il raggiungimento di obiettivi comuni, anche attraverso la costituzione temporanea di unità di progetto,
- revisione dei carichi e razionalizzazione dei carichi di taluni servizi attraverso una diversa allocazione delle risorse umane,
- formazione costante del personale di nuovo inserimento e aggiornamento del personale in servizio attraverso piani di formazione orientati all'accrescimento delle competenze e alla valorizzazione degli aspetti organizzativi e di gestione di reti complesse.
- implementazione e valorizzazione del lavoro agile attraverso una più precisa identificazione di obiettivi e indicatori,
- partnership con i comuni nella gestione di graduatorie, processi di reclutamento , di formazione, attraverso l'utilizzo di accordi,
- pronta sostituzione di assenze temporanee di personale al fine di garantire la continuità dei servizi e il supporto alla gestione dei progetti avviati,
- revisione dei modelli di reclutamento del personale maggiormente aderenti ai nuovi bisogni.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Si prevede il seguente piano dei fabbisogni del personale, dando atto che per gli esercizi finanziari 2026, 2027 e 2028 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, se non per sostituzioni di personale cessato e/dimesso.

Piano dei fabbisogni 2026/2028

| AREA | SERVIZIO | Ex CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | POSTI COPER TI | POSTI DA RICOPRIRE/NOTE/ANNUALIT A' | TOTALE |
|---|---|---------|---|----------------|--|------------|
| | | | | | | |
| Affari generali e servizi alla persona | Affari generali - Progettazione e erogazione servizi. Vicariato segretario comunale | D | Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione | 1 | 0 | 1 |
| Affari generali e servizi alla persona | Servizi alla persona/servizi sociali | C | Area degli Istruttori | 1 | 0 | 1 |
| Affari generali e servizi alla persona | Servizi alla persona / servizi socio-educativi | C | Area degli Istruttori | 1 | 0 | 1 |
| Affari generali e servizi alla persona | Segreteria/Ufficio contratti/ Protocollo | C | | 1 | 0 | 1 |
| Affari generali e servizi alla persona - Servizi di supporto | Servizi demografici – servizi front office | C | Area degli Istruttori | 2 | 0 | 2 |
| Affari generali e servizi alla persona - Servizi di supporto (Categoria protetta) | Supporto data entry/ Protocollo | B | Area degli operatori esperti 36 ore | 1 | 0 | 1 |
| Affari generali e servizi alla persona | Servizi sociali – Assistente sociale | D | Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione | 0 | 1 si prevede l'assunzione nel corso del 2026 di una unità nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione a fronte di una cessazione di una unità di categoria ex C (Personale educativo) | 1 |
| Programmazione controllo | Programmazione economica, tributi, personale | D | Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione | 1 | 0 | 1 |
| Programmazione e controllo | Contabilità e bilancio | C | Area degli Istruttori | 1 | 0 | 1 |
| Programmazione e controllo | Tributi / Economato/Personale | C | Area degli Istruttori | 2 | 0 | 2 |
| Tecnica | LLPP, Urbanistica/Manutenzioni / Ambiente / edilizia privata | D | Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione | 1 | 0 | 1 |
| Tecnica | LLPP, Urbanistica/Manutenzioni / Ambiente / edilizia privata | D | Area dei funzionari e dell'elevata | 1 | 0 Prevista cessazione | 0 Posto |

| | | | qualificazione | | nel corso del 2026 – procedura di mobilità volontaria in corso | ad esaurim ento |
|----------------|--|---|--|----|---|-----------------------|
| Tecnica | LLPP/Manutenzioni | C | Area degli Istruttori | 0 | 1 Prevista assunzione nel corso del 2026 a fronte di una procedura di mobilità volontaria in uscita | 1 |
| Tecnica | Manutenzioni | C | Area degli Istruttori | 1 | 0 | 1 |
| Tecnica | Edilizia privata/ urbanistica/paesaggio | C | Area degli Istruttori | 1 | 0 | 1 |
| Tecnica | Manutenzioni | B | Area degli Operatori esperti | 1 | 0 | 1 |
| Polizia locale | Polizia locale e att. Produttive | D | Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione di Polizia Locale | 1 | 0 | 1 |
| Polizia locale | Polizia locale e att. Produttive | C | Area degli Istruttori Agente di Polizia Locale | 3 | 0 | 3 |
| Polizia locale | Polizia locale e att. Produttive – Gestione processi amministrativo / contabili anche in stretta collaborazione con l'Area Programmazione e Controllo | C | Area degli Istruttori | 1 | 0 Si prevede nel corso del 2026 l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato | 1 |
| Totale | | | | 21 | | 22 |

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 22.5.2024 è stato approvato il protocollo d'intesa disciplinante il comando del personale educativo ed ausiliario del comune di Boffalora sopra Ticino presso l'Azienda Speciale Consortile Servizi alla Persona di Magenta.

| AREA | SERVIZIO | Ex CAT | PROFILO PROFESSIONALE | POSTI DA RICOPRIRE/note/ANNUALITA' | | TOTALE |
|--|------------|-----------|---|------------------------------------|---|--------------------------------|
| | | | | POSTI COPERTI | | |
| Affari generali e servizi alla persona | Asilo Nido | C | Area degli istruttori Personale educativo | 1 | Prevista cessazione nel corso del 2026 | Posto ad esauri mento |
| Affari generali e servizi alla persona | Asilo Nido | C | Area degli istruttori Personale educativo | 3 | | 3 |
| Affari generali e servizi alla persona | Asilo Nido | B | Area degli operatori esperti Esecutore /Cuoca | 1 | | 1 |
| Totale | | | | 5 | | 4 |
| Totale generale | | | | 26 | | 26 |

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

L'organico proposto include parzialmente l'aspetto evolutivo: tiene conto di scelte organizzative già condivise, di progettualità o livelli di servizio dipendenti da scelte strategiche e priorità dell'Amministrazione, presenza di attività non adeguatamente presidiate e scenari futuri. In particolare questi ultimi elementi possono portare a prevedere nel corso del triennio un incremento della proposta, anche attraverso analisi di make or buy.

Nel corso del triennio, compatibilmente con i vincoli di spesa e generalmente con i vincoli normativi resta aperta la possibilità di assunzioni a tempo determinato, per il mantenimento degli assetti organizzativi in caso di sostituzione del personale.

Resta confermata la scelta strategica della collaborazione con gli altri comuni, in particolar modo quelli della segreteria convenzionata, anche attraverso l'utilizzo di personale, al fine di una valorizzazione comune delle professionalità interne, di favorire l'investimento nei settori maggiormente innovativi e strategici.

Pertanto si prevede nel corso del triennio 2026 - 2028:

- a) Assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee delle strutture operative, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale e rivalutando le aree funzionali;
- b) Previsione di trasformazione di una unità di personale - Area degli Istruttori, nel corso dell'esercizio finanziario 2026, da tempo determinato a tempo pieno ed indeterminato;
- c) Previsione di assunzione, nel corso dell'esercizio finanziario 2026, di una unità di personale - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – Assistente Sociale - a fronte di una cessazione di una unità dell'Area degli Istruttori per pensionamento;
- d) Previsione di assunzione, nel corso dell'esercizio finanziario 2026, di una unità di personale - Area degli Istruttori - a fronte di una procedura di mobilità volontaria esterna di una unità dell'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione;

Le tempistiche delle assunzioni sono previste dal documento *piano triennale fabbisogno del personale 2026/2028* aggiornato e prevede il consolidamento dell'organizzazione in quattro aree funzionali.

Per l'esercizio finanziario 2026 si prevedono:

- Assunzioni, con convenzioni e/o graduatorie proprie, per esigenze straordinarie e temporanee, in caso di eventi interruttivi del rapporto di lavoro, delle strutture operative, al fine di garantire il Decreto Legge n. 34/2019, all'art. 33 e s.m.i., ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Di seguito si indica un prospetto al fine di verificare la spesa, correlata al personale dipendente, in accordo con i limiti della stessa:

| RAPPORTO SPESA PERSONALE ENTRATE CORRENTI | | | | |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------------------|
| Entrate correnti rendiconto 2022 | 4.255.902,97 | | 1.129.963,27 | Spese personale rendiconto 2024 |
| Entrate correnti rendiconto 2023 | 4.470.749,66 | | | |
| Entrate correnti rendiconto 2024 | 4.696.916,80 | | 84.856,53 | Deduzioni |
| Totale | 13.423.569,43 | | | |
| | | | 1.045.106,74 | Totale spese personale |
| Media | 4.474.523,14 | | | |
| | | | | |
| FCDE | 339.929,06 | | | |
| Totale | 4.134.594,08 | | 25,28 | Rapporto % |
| | | | 27,20 | Valore soglia DL34/2019 Art. 33 |
| Previsioni | Assestato 2025 | Previsioni 2026 | Previsioni 2027 | Previsioni 2028 |
| Spese per il personale dipendente | 1.130.136,00 | 1.176.796,00 | 1.176.796,00 | 1.176.796,00 |
| I.R.A.P. | 75.711,00 | 79.685,00 | 79.685,00 | 79.685,00 |
| Spese per il personale in comando | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Incarichi professionali art.110 comma 1-2 TUEL | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Buoni pasto | 0,00 | 14.000,00 | 14.000,00 | 14.000,00 |
| Altre spese per il personale | 11.281,00 | 6.000,00 | 6.000,00 | 6.000,00 |
| TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE | 1.217.828,00 | 1.276.481,00 | 1.276.481,00 | 1.276.481,00 |
| Descrizione deduzione | Assestato 2025 | Previsioni 2026 | Previsioni 2027 | Previsioni 2028 |
| I.R.A.P. | 75.711,00 | 79.685,00 | 79.685,00 | 79.685,00 |
| Rimborsi conto terzi | 86.300,00 | 86.300,00 | 86.300,00 | 86.300,00 |
| Altre spese per il personale | | 32.563,00 | 32.563,00 | 32.563,00 |
| Incentivi tecnici | 32.000,00 | 32.000,00 | 32.000,00 | 32.000,00 |
| Arretrati CCNL | | | | |
| Reimputazione | | | | |
| Straordinari calamità | 2.800,00 | 2.800,00 | 2.800,00 | 2.800,00 |
| TOTALE DEDUZIONI SPESE PERSONALE | 198.011,00 | 233.348,00 | 233.348,00 | 233.348,00 |
| MARGINE PERCENTUALE RISPETTO AL LIMITE DEL 27,20 | | | | |
| TOTALE NETTO SPESE PERSONALE | 1.021.017,00 | 1.043.133,00 | 1.043.133,00 | 1.043.133,00 |
| <p>Ai sensi del D.L. n. 34/2019, Art. 33 comma 2 (Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale) il rapporto percentuale, spesa personale – entrate correnti, è pari al 25,28%, inferiore al valore del 27,20% indicato dal precitato D.L. 34/20 e la spesa prevista per il triennio 2026 - 2028 è inferiore al valore soglia del 27.20%</p> | | | | |