

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 del Comune di DORZANO

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n. 3 unità di personale <i>di cui:</i> n. 2 a tempo pieno e indeterminato n. 1 a tempo parziale (66,67%) e indeterminato SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO n. 1 Area Istruttori (ex cat. C) <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo e Agente di Polizia Locale n. 2 Area Operatori Esperti <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Collaboratore amministrativo (ex cat. giuridica B3) n. 1 con profilo di Cantoniere – autista scuolabus – necroforo (ex cat. giuridica B1)
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, 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 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,76%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50%;
- Il comune si colloca pertanto 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 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 130.659,95, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 21.002,67;
- L'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, restituisce un valore superiore alla "soglia" di tabella 1, pertanto non viene preso in considerazione;
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 21.002,67, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le indicazioni di cui agli articoli 4 e 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 130.659,95.

Rilevato che non sono previste azioni assunzionali, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 Euro 109.657,28 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 21.002,67 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 130.659,95 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 109.330,00

n.b.: dato spesa personale previsionale 2023, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, 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, come segue:

Valore medio di riferimento anno 2008: Euro 115732,15

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 115550,00

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, 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 anno 2009: Euro zero

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro zero
--

a.4) 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, con esito negativo.

a.5) 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 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;
- 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,

		<p>comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;</p> <p>– 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> <p>si attesta che il Comune di Dorzano non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Considerato che, 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 2023: nessuna cessazione prevista ANNO 2024: nessuna cessazione prevista ANNO 2025: nessuna cessazione prevista</p> <p>c) stima dell’evoluzione dei fabbisogni: Nel corso dell’anno 2023 si ritiene di non procedere con alcun tipo di assunzione salvo eventuali e diverse esigenze.</p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l’accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l’asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 10 del 04 luglio 2023;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: ---</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: --</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: -----</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: ----</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: -----</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: -----</p>

3.3.4 Formazione del personale

- a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**
Sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, come individuati nella sezione "Valore pubblico" (che, a sua volta, rinvia al DUP), la formazione informatica e digitale del personale oltre che sulle materie obbligatorie quali ad esempio la L. n. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D. Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); particolarmente importante è anche il potenziamento della competenza giudica, contabile ed amministrativa del personale, in quanto strumentale allo snellimento e sburocraziazione dei processi ma soprattutto ad una corretta azione amministrativa.
- b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**
Si potrà ricorrere a formatori esterni ed interni all'Ente. In particolare, il Comune di Dorzano procedere alla formazione del personale prevalentemente attraverso attività di aggiornamento a cura del Segretario Comunale e dei Responsabili dei Servizi. Potrà essere realizzata la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti: anticorruzione e trasparenza, codice di comportamento, GDPR, CAD, sicurezza sul lavoro, REGIS per l'attuazione dei progetti PNRR e censimento permanente della popolazione e delle abitazioni 2023. L'indicazione nominativa del personale interessato sarà approvato dal RPCT sentiti i responsabili di Settore.
- c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**
Potranno essere promossi percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda del Settore/Ufficio nel quale il dipendente è inserito.
- d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**
- riqualificazione e potenziamento delle competenze;
 - livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;
 - migliorare le conoscenze non solo specifiche, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di un determinata procedura;
 - sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all'area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi;
 - qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione
 - migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l'utenza cittadina