

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 del Comune di Portula

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 Rappresentazioni e della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</p> <p>TOTALE: n. 4 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i> n. 4 a tempo pieno e indeterminato</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 2 Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (Ex cat. D) <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di elevata qualificazione contabile-amministrativo n. 1 con profilo di elevata qualificazione tecnico</p> <p>n. 1 Area degli Istruttori (Ex cat. C) <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo e tributi</p> <p>n. 1 Area degli Operatori Esperti (Ex. cat. B3) <i>così articolate:</i> n. 1 Operatore esperto con profilo di Cantoniere – autista scuolabus</p>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>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 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,23% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%; ▪ 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 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 80.159,17, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 316.136,16;

- Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta a Euro 80.159,17 cui va detratto l'importo di € 2.861,49 come stabilito con G.C. n. 36 del 03/11/2022 per recupero della somma accertata come non dovuta all'interno della contrattazione collettiva, ammontando quindi conclusivamente in € 77.297,68 portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 313.274,67.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte lo scorso anno ma concluse nell'anno corrente, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 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 2023 Euro 235.976,99
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024 Euro 278.524,14
≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 240.147,43

Dato atto che:

- 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, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto sotto allegato alla presente programmazione;
- 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.

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

Verificato, inoltre, 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 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 256.390,84

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: Euro 255.593,16

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 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 anno 2009: Euro 9.325,84

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 17.771,00

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 dei 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, 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;

si attesta che il Comune di Portula non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

		<p>ANNO 2026: nessuna cessazione prevista</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: Nel corso dell'anno 2024 con procedura attivata nel corso dell'anno 2023 si è proceduto all'assunzione di un Istruttore amministrativo e servizi demografici (ex cat. C1 part time 30 ore settimanali). Non si ritiene di dover procedere ad ulteriori assunzioni</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. 9 del 9 aprile 2024;</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>1) Poiché nel 2023, mediante mobilità volontaria, una dipendente afferente all'area degli Istruttori con profilo di Agente di Polizia Locale e Istruttore amministrativo demografico è venuta meno, durante l'espletamento delle procedure per la sua sostituzione si è reso necessario ricorrere, in un primo momento, all'art. 1 comma 557 della L. n. 311/2004 per gli Enti con popolazione inferiore a 25000 abitanti sia per il servizio demografico che per il servizio di vigilanza con due figure distinte. Dopo questa prima fase, sempre nel 2023 il servizio demografico è stato garantito mediante somministrazione di lavoro. Nel corso del 2023 si sono avviate le procedure concorsuali per l'assunzione di n. 1 Istruttore da assegnare al servizio demografico, procedure che si sono prolungate nel 2024. Per l'anno 2024 si è ritenuto e si ritiene ricorrere ulteriormente alla somministrazione di lavoro fino al 31 luglio 2024 al fine di garantire un corretto passaggio di consegne, anche in previsione del periodo elettorale. Per il servizio di vigilanza, si ritiene, per il 2024, di continuare a ricorrere alle forme previste dall'art. 1 comma 557 della L. n. 311/2004.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: -----</p> <p>g) -----</p>

	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>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 sburocraizzazione dei processi ma soprattutto ad una corretta azione amministrativa.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: Si potrà ricorrere a formatori esterni ed interni all'Ente. Per il triennio 2024-2026 il Comune di Portula intende ricorrere all'attività formativa (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 il nuovo codice dei contratti pubblici) fornita da società esterna che offre garanzia di professionalità e serietà. L'indicazione nominativa del personale interessato sarà approvato dal RPCT sentiti i responsabili di Settore.</p> <p>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.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
--	---	--