

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

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 31/12/2023: <i>n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione</i> TOTALE: n. 8 unità di personale <i>di cui:</i> n. 7 a tempo pieno e indeterminato n. 1 a tempo pieno e determinato SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 1 Funzionario titolare di E.Q. <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Funzionario titolare di Elevata Qualificazione nel settore tecnico e tecnico-manutentivo n. 5 Istruttori <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore nel settore demografico n. 2 con profilo di Istruttore nel settore amministrativo contabile n. 2 con profilo di Istruttore nel settore vigilanza n. 2 Operatori Esperti <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Operatore Esperto nel settore tecnico e tecnico-manutentivo con mansioni di cantoniere – autista scuolabus n. 1 con profilo di Operatore Esperto nel settore tecnico e tecnico-manutentivo con mansioni di giardiniere
	3.3.2 Programmazione	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

strategica
delle risorse
umane

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DELDPCM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020

INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA
RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE
DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. nota di dettaglio)	328.008,24 €
--	--------------

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	1.937.399,07 €
---	----------------

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	1.728.625,58 €
---	----------------

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	1.697.813,50 €
--	----------------

MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO	1.787.946,05 €
---	----------------

INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita'	15.456,44€
--	------------

		considerata (v. nota di dettaglio)			
		MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE	1.772.489,61 €		
		RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	18,51%		
		VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	28,60%		
		INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	506.932,03 €		
		COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM	SI	-	-
		INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 (v. nota di dettaglio)	305.206,98 €		

INDICATA IN TABELLA 1 DM.
SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI

Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. nota di dettaglio)
NB: Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Somma effettivamente utilizzata nell'anno per assunzioni

--	--	--	--	--	--	--	--

UTILIZZABILI IN ALTERNATIVA ALLE SOMME SCRITTE QUI SOPRA come da ultimo precisato dal parere della Ragioneria Generale dello Stato fornito al Comune di Roma prot. N. 12454 del 15/01/2021

0,00 €

Valore soglia spese di personale			
abitanti	valore soglia	Comune (INSERIRE UNA "X" sulla soglia di abitanti dell'Ente AL 31.12.2019)	valore di riferimento
<1000	29,50%		
tra 1.000 e 1.999	28,60%	x	28,60%
tra 2.000 e 2.999	27,60%		
tra 3.000 e 4.999	27,20%		
tra 5.000 e 9.999	26,90%		
tra 10.000 e 59.999	27,00%		
tra 60.000 e 249.999	27,60%		

tra 250.000 e 1.499.999	28,80%		
oltre 1.500.000	25,30%		
% da applicare			28,60%

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.

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 0,00
Valore spesa per lavoro flessibile 2007/2009: Euro 0,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 17.700,00 destinati a: - affiancamento per risorsa servizi demografici (art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004) - sostituzione dipendente dimissionaria servizi demografici con diritto alla conservazione del posto - proroga incarico fino a fine anno (art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004) di affiancamento ufficio commercio a personale assunto a dicembre 2023 in quanto assente per lo svolgimento del Corso di Polizia Locale.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente con la sottosezione del PIAO 2024/2026, effettua la ricognizione di eventuali sovrannumeri ed 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, 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 Burolo 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

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Nel corso dell'anno 2024 si ritiene di assumere, scaduti i sei mesi di conservazione del posto della dipendente dimissionaria al 01/12/2023, a tempo pieno e indeterminato un Istruttore da assegnare al settore demografico.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

	<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 in data 10 aprile 2024 prot. n.1516</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: 1) <i>Conferma di quanto indicato nel PIAO 23/25: Assunzione di un Istruttore da assegnare al settore demografico con scorrimento di graduatoria vigente. In caso negativo, esperimento procedura concorsuale. L'assunzione a tempo indeterminato avverrà a seguito del periodo di 6 mesi per la conservazione del posto del dipendente dimissionario.</i></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) <i>01/01 – 31/05 assunzione a tempo determinato di Istruttore mediante scorrimento graduatoria vigente;</i></p> <p>2) <i>01/01 – 29/02 affiancamento per risorsa servizi demografici (art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004);</i></p> <p>3) <i>01/01 – 31/12 proroga incarico fino a fine anno (art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004) di affiancamento ufficio commercio a personale assunto a dicembre 2023 in quanto assente per lo svolgimento del Corso di Polizia Locale.</i></p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: -----</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</p>

potenziamento della competenza giudica, contabile ed amministrativa del personale, in quanto strumentale allo snellimento e sburocratizzazione 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 Burolo per l'anno 2024 ha sottoscritto una convenzione con il Comune di Collecchio per l'adesione alla scuola di formazione e lo svolgimento dell'attività di formazione delle risorse umane del Comune su principale argomenti (vedi allegato Delibera di Consiglio Comunale n. 3 del 31/01/2024).

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 e sicurezza sul lavoro. 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