

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 del Comune di BUROLO Sezione 3:

Organizzazione e capitale umano

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

3.3 Piano trienna le dei fabbiso gni di person ale	3.3.1 Rappresen tazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 8 unità di personale <i>di cui:</i> n.8 a tempo pieno e indeterminato 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

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

RIEPILOGO CALCOLI 2025	
<i>Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato</i>	1.728.625,58 €
<i>Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato</i>	1.937.399,07 €
<i>Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato</i>	1.952.399,07 €
<i>Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio</i>	1.872.807,91 €
<i>Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (v. nota di dettaglio)</i>	19.245,40 €
(a) Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	1.853.562,51 €
(b) Spesa di personale dal rendiconto 2023	286.773,33 €
(c) Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	15,47%
(d) Valore soglia in base alle caratteristiche dimensionali (1.256 abitanti)	28,60%
(f) Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (c) < o = (d)) ((a*d) - b)	243.345,55 €
(j) spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato a cui è sommata il valore di incremento della spesa per nuove assunzioni definita dal DL 34/2019	530.118,88 €

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, 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 n.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 2025, 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

	3.3.3 Obiettivi di trasformazione e dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: <i>Conferma di quanto indicato nel PIAO 2025/2027:</i> n.1 con profilo di Operatore Esperto nel settore tecnico e tecnico-manutentivo con mansioni di cantoniere – autista scuolabus (la presente assunzione sarà esperita nel caso di mobilità volontaria in uscita dall'esito positivo) c) assunzioni mediante mobilità volontaria: d) progressioni verticali di carriera: e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: ... f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: ... g) il presente piano triennale del fabbisogno del personale costituisce titolo autorizzatorio per l'eventuale sostituzione temporanea di personale dipendente mediante forme di lavoro flessibili o, comunque, previste dall'attuale normativa, nel corso del 2025
--	---	--

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 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.

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 approvata dal RPCT sentiti i responsabili di Settore.

Il Comune di Burolo è socio Asmel, pertanto potrà utilizzare i corsi di formazione messi a disposizione gratuitamente. Inoltre, potrà essere utilizzare la piattaforma Syllabus

Ultimo provvedimento in materia è la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, emanata il 16 gennaio 2025, che mira a rafforzare la formazione e la valorizzazione del capitale umano all'interno delle amministrazioni pubbliche la quale prevede che ogni dipendente svolga almeno 40 ore formative l'anno.

Gli obiettivi principali della direttiva includono:

- ✓ Promuovere soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici delle amministrazioni: guidare le amministrazioni nell'individuazione di percorsi formativi che supportino le loro finalità strategiche.
- ✓ Introdurre sistemi di monitoraggio e valutazione dell'impatto della formazione: stabilire presupposti per valutare l'efficacia della formazione e il suo contributo nella creazione di valore pubblico.
- ✓ Rafforzare la partecipazione attiva dei dipendenti: a partire dal 2025, ogni dipendente dovrà completare almeno 40 ore di formazione annue, promuovendo un impegno concreto nell'aggiornamento professionale.
- ✓ Inoltre, la direttiva individua cinque aree strategiche per lo sviluppo del capitale umano:
- ✓ Leadership, competenze manageriali e soft skills: potenziare le capacità di gestione e le competenze trasversali di dirigenti e dipendenti.
- ✓ Transizione amministrativa: supportare il cambiamento e l'innovazione nei processi amministrativi.
- ✓ Transizione digitale: favorire l'adozione e l'uso efficace delle tecnologie digitali.
- ✓ Transizione ecologica: promuovere pratiche sostenibili e rispettose dell'ambiente.
- ✓ Valori e principi delle amministrazioni pubbliche: rafforzare l'etica, la trasparenza e l'integrità nel servizio pubblico.

Questi obiettivi e aree strategiche sono stati delineati per garantire una formazione continua e mirata, in grado di rispondere alle esigenze evolutive della Pubblica Amministrazione e migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini.

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.

