

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 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 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</p> <p>TOTALE: n. 5 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 5 a tempo pieno e indeterminato</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 2 cat. D <i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Funzionario elevata qualificazione contabile-amministrativo n. 1 con profilo di Funzionario elevata qualificazione tecnico</p> <p>n. 2 cat. C <i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo demografico n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo e tributi</p> <p>n. 1 cat. B3 <i>così articolate:</i></p> <p>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 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 25,06% ▪ 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

2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 34.971,43, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 282.857,17;

- Come evidenziato dal prospetto di calcolo la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta a Euro 34.971,43 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 € 32.109,94 portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 1* di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 282.857,17.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dal presente atto, 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 247.885,74
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 282.857,17
≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 234.657,61

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 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 296/2006 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 2023: Euro 248.760,57

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

Dato atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, deve essere rideterminata – secondo quanto stabilito dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 15/2018 – , stante la previsione di dovervi ricorrere in maniera maggiore rispetto al passato, nei seguenti importi:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 9.325,84

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 19.248,60

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 2023:

- n.1 Agente di Polizia Locale – Istruttore – Settore Polizia Locale, commercio e servizi demografici – per mobilità presso altro ente;

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

		<p>Nel corso dell'anno 2023 si ritiene di sostituire l'Agente di Polizia Locale e istruttore servizi demografici con un Istruttore da inserire nel Settore demografico/commercio.</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. 15 del 09/06/2023;</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>1) <i>Assunzione di un Istruttore (Settore demografico – ex cat. C) attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 e di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e eventualmente in caso di esito negativo delle precedenti procedure tramite concorso pubblico;</i></p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>1) <i>Assunzione di un Istruttore amministrativo (Settore Demografico – ex cat. C) come indicato nel predetto punto b), attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001</i></p> <p>d) progressioni verticali di carriera: -----</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>1) Poiché la mobilità dell'Agente di Polizia Locale e addetto ai servizi demografici decorre dal 01/06/2023, si ritiene di coprire, fino alla copertura del posto con le modalità di cui sopra, mediante il ricorso all'art. 1 comma 557 della L. n. 311/2004 per gli Enti con popolazione inferiore a 5000 abitanti.</p> <p>2) In previsione della mobilità dell'Agente di Polizia Locale ed Istruttore addetto ai servizi demografici e alla programmata assenza per malattia dell'unico autista scuolabus si ritiene di far fronte per un periodo limitato a forme di lavoro flessibile tramite agenzie di lavoro interinale;</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:</p> <p>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</p>

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. In particolare, il Comune di Portula intende 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