

Comune di Pentone

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2023 – 2025

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE				
Area	Posti coperti alla data del 1/1/2023		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Funzionari ed elevata qualificazione	4		1	
Istruttori	1			1
Operatori esperti	3	1	1	
Operatori	3			
TOTALE	11	1	2	1

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI	
Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Funzionari ed elevata qualificazione	N. 1 specialista in attività tecniche e progettuali - n. 1 specialista in attività socio assistenziali - n. 1 specialista in attività di vigilanza* - n. 1 specialista in attività amministrative e contabili <i>* in comando c/o l'Ufficio del Giudice di Pace di Catanzaro</i>
Istruttori	N. 1 istruttore amministrativo
Operatori esperti	N. 3 collaboratori tecnici manutentori – n. 1 collaboratore amministrativo
Operatori	N. 3 operatori tecnici manutentori

3.3.2 Eccedenze di personale e mobilità collettiva

Premessa

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 in merito a "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" prevede che tutte le amministrazioni pubbliche provvedano ad effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti, mediante provvedimento espresso, comunicando in caso di presenza di tali situazioni le risultanze al

Dipartimento della funzione pubblica ed alle organizzazioni sindacali ed attivando le procedure per il collocamento del personale eccedente e/o in soprannumero; le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui sopra non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

MISURE ORGANIZZATIVE

Valutato quanto esposto dai Responsabili di Area sulla eventuale presenza delle condizioni suddette nei singoli settori da essi diretti, e verificato che nell'Ente non ricorrono situazioni di soprannumero né di esubero rispetto alle attività svolte, si dà atto che, dall'analisi della ricognizione della dotazione organica nell'Ente, non sono presenti nel corso dell'anno 2023 dipendenti in soprannumero o in eccedenza per cui non devono essere avviate nel corso dell'anno procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

3.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;

- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA DEL PERSONALE IN SERVIZIO E VERIFICA DI CONTROLLO CON LIMITE DELLA SPESA (SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013)	
Importo competenza (dati di preventivo anno 2023)	
SPESA DI PERSONALE COMPLESSIVA - ANNO 2023	530.258,82
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 - ANNO 2023	132.167,70
TOTALE SOGGETTO A LIMITE - ANNO 2023	398.091,12 (A)
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	443.514,47 (B)
(A-B)<0	-45.423,34

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2023-2025			
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
SPESA DI PERSONALE COMPLESSIVA	530.258,82	481.818,00	481.818,00
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	132.167,70	128.701,83	128.701,83
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	398.091,12	353.116,17	353.116,17
Spesa media 2011-2013	443.514,47	443.514,47	443.514,47
Margine disponibile	45.423,34	90.398,29	90.398,29

CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALE EX DPCM 17 MARZO 2020		
Spesa del personale anno 2022 (dati: consuntivo - impegni di competenza)	(A)	440.983,85
Entrate correnti rendiconto 2020 (dati: consuntivo - accertamenti di competenza)	(B)	1.408.556,84
Entrate correnti rendiconto 2021 (dati: consuntivo - accertamenti di competenza)	(C)	1.426.064,43
Entrate correnti rendiconto 2022 (dati: consuntivo - accertamenti di competenza)	(D)	1.486.155,04
FCDE bilancio 2022 (dati: preventivo - previsioni di competenza)	(E)	70.096,73
media [(B)+(C)+(D)]/3-(E)	(F)	1.370.162,04
Valore soglia percentuale del Comune	[(A)/(F)]*100	32,18
Valore soglia percentuale per fascia demografica (popolazione al 31/12/2022: 1.897)		28,60

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI		
		NOTE
2023	2	numero di pensionamenti avvenuti/programmati
2024	2	numero di pensionamenti programmati
2025		

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2023:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
<p>f) a causa di altri fattori interni:</p> <p>Considerato che dal 01/04/2022 è cessato dal servizio a seguito di dimissioni un dipendente (già Istruttore direttivo tecnico ex Categoria D, Posizione economica D2, risparmio per costo annuo su stipendio e comparto € 26.956,43 oltre oneri), e che dal 01/04/2023 è cessato dal servizio per pensionamento un dipendente (già Collaboratore tecnico ex Categoria B, Posizione economica B6, risparmio per costo annuo su stipendio e comparto € 23.282,27 oltre oneri), l'Amministrazione ha proceduto al riassorbimento della eccedenza relativa al personale collocato a far data dal 03/05/2008 nei ruoli soprannumerari del Comune di Pentone - riassorbimento ex LSU/LPU previsto dall'art. 43 della L. 159/2007 - , mediante trasformazione dal 01/01/2023 del rapporto di lavoro di n. 3 dipendenti da part-time 72,22% a full-time (Area degli Operatori ex Categoria A, uno in Posizione economica A1 e due in Posizione economica A2, incremento complessivo per costo annuo su stipendio e comparto € 16.831,05 oltre oneri).</p> <p>Nel corrente anno sono state aumentate le ore di servizio dell'unico dipendente part-time rimasto da 26 a 32 ore settimanali (Area degli Operatori esperti ex Categoria B, Posizione economica B1, da 72,22% a 88,88%, incremento per costo annuo su stipendio e comparto € 3.518,21 oltre oneri) e si procederà ad assumere a tempo indeterminato n. 1 dipendente part-time al 33,33% (Area degli istruttori ex Categoria C, Posizione economica C1, incremento per costo annuo su stipendio e comparto € 7.908,40 oltre oneri).</p> <p>Stante la collocazione dell'Ente nella fascia superiore a quella indicata dall'art. 6 del DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 in materia di definizione delle nuove capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, tali operazioni avvengono secondo le regole previste dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 (rispetto della disciplina del turn-over).</p> <p>Nel corrente anno avverrà inoltre la cessazione per raggiungimento dei requisiti previsti per il pensionamento di un altro dipendente (Area degli Operatori ex Categoria A, Posizione economica A2, risparmio per costo annuo su stipendio e comparto € 20.195,71 oltre oneri).</p>
g) a causa di altri fattori esterni:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
<p>f) a causa di altri fattori interni:</p> <p>Nel 2024 si trasformerà il rapporto di lavoro dell'unico dipendente rimasto part-time in full-time (Area degli Operatori esperti ex Categoria B, Posizione economica B1, da 88,88% a 100%, incremento per costo annuo su stipendio e comparto € 2.345,47 oltre oneri).</p> <p>Considerato che dal 01/08/2024 cesserà dal servizio per raggiungimento dei requisiti previsti per il pensionamento una dipendente (Area dei Funzionari ed elevata qualificazione ex Categoria D, Posizione economica D5), l'Amministrazione procederà ad assumere in sostituzione di quest'ultima un dipendente appartenente alla medesima Area a tempo indeterminato e full time (costo annuo su stipendio e comparto € 25.769,51 oltre oneri).</p> <p>Stante la collocazione dell'Ente nella fascia superiore a quella indicata dall'art. 6 del DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 in materia di definizione delle nuove capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, tali operazioni avverranno secondo le regole previste dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 (rispetto della disciplina del turn-over).</p>
g) a causa di altri fattori esterni:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

3.3.4 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Per quanto concerne l'allocazione del personale correlata alle priorità strategiche dell'Amministrazione, non sono previste modifiche della distribuzione del personale fra servizi/aree o modifiche del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/aree		
2023		
2024		
2025		
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2023		
2024		
2025		