



Allegato 5)

COMUNE DI POLICORO

-PIANO DEL FABBISOGNO TRIENNALE 2023/2025-

PREMESSO CHE:

Gli elementi della sottosezione sono:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- programmazione strategica delle risorse umane: 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 ed 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:
 - alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento /dismissione di servizi/attività/funzioni; o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione della allocazione delle risorse: una allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata a quella storica, può essere misurata in termini di:
 - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori;
 - modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno: questa parte attiene all'illustrazione delle strategie

di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/servizi;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Alla luce delle suddette linee guida e a parziale modifica del fabbisogno triennale del personale 2023/2025, approvato con deliberazione di G.C.108 del 16-05-202, per sopraggiunte necessità amministrative in alcuni settori funzionali dell'ente, si rende necessario riprogrammare il medesimo fabbisogno ad invarianza della spesa come segue:

PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE TRIENNIO 2023/2025

Settore	Profilo professio	Area	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
POLIZIA .LOCALE	N. 1 ISTRUTTORE (VIGILE URBANO)	ISTRUTTORE	23.175,61	No mobilità (Legge 56/2019)-Bando di concorso pubblico	2023
III	N. 1 FUNZIONARIO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FEQ	25.146,71	Istituto del Comando da altre amministrazioni.	2023
I	N.1 ISTRUTTORE	ISTRUTTORE	23.175,61	No mobilità (Legge 56/2019)- Scorrimento propria graduatoria esistente.	2023
IV	N.1 ISTRUTTORE	ISTRUTTORE	23.175,61	No mobilità (Legge 56/2019) Concorso riservato categorie protette ex legge 68/1999.	2023
IV	N.1 OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESPERTO	20.620,73	No mobilità (Legge 56/2019)- Scorrimento propria graduatorie esistente	2023
I	N.1 OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESPERTO	20.620,73	No mobilità (Legge 56/2019)- Scorrimento propria graduatoria esistente e, in caso di infruttuosità, espletamento del bando di	2024
I	N.1 OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESPERTO	20.620,73	Scorrimento proprie graduatorie esistenti e, in caso di infruttuosità, espletamento del bando di concorso	2025

I	DIRIGENTE SETTORE	DIR	Spesa già in bilancio	espletamento del bando di concorso.	2025
II	DIRIGENTE SETTORE	DIR	Spesa già in bilancio	espletamento del bando di concorso.	2025

Previsione di progressioni verticali per l'anno 2023 (norma transitoria) nell'ambito delle aree contrattuali del nuovo CCNL 2019/2021 per un importo massimo di euro 10.530,81 (finanziamento attinto dallo 0.5% del monte salari 2018), destinato alle seguenti figure:

- a) n.1 passaggio di area da operatore esperto all'area degli istruttori (ex categoria C) nel Settore finanziario - servizio ragioneria e personale;
- b) n.1 passaggio di area da operatore esperto all'area degli istruttori (ex categoria C) nel Settore Amministrativo-servizi demografici;
- c) n. 1 passaggio di area da operatore esperto all'area degli istruttori (ex categoria C) nel Settore Tecnico-servizio manutenzione;
- d) n. 1 passaggio di area da istruttori all'area dei Funzionari di elevata qualificazione (ex categoria D) nel Servizio di Staff -Polizia locale;
- e) n.1 passaggio di area da operatore all'area degli operatori esperti (ex categoria B) nel Settore tecnico- servizio manutenzione;
- f) previsione di assunzione di vigili stagionali nell'ambito delle risorse vincolate derivanti dalle sanzioni al codice della strada per l'intero triennio 2023/2025.

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2023		
Popolazione al 31 dicembre		2021	17.993	i
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	2.572.866,84 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			2.724.486,64 €	(a1)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2019	16.911.887,90 €	
		2020	17.221.355,17 €	
		2021	17.154.564,79 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			17.095.935,95 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2021	1.179.404,41 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			15.916.531,54 €	(b)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)				(c) 16,16%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM				(d) 27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM				(e) 31,00%

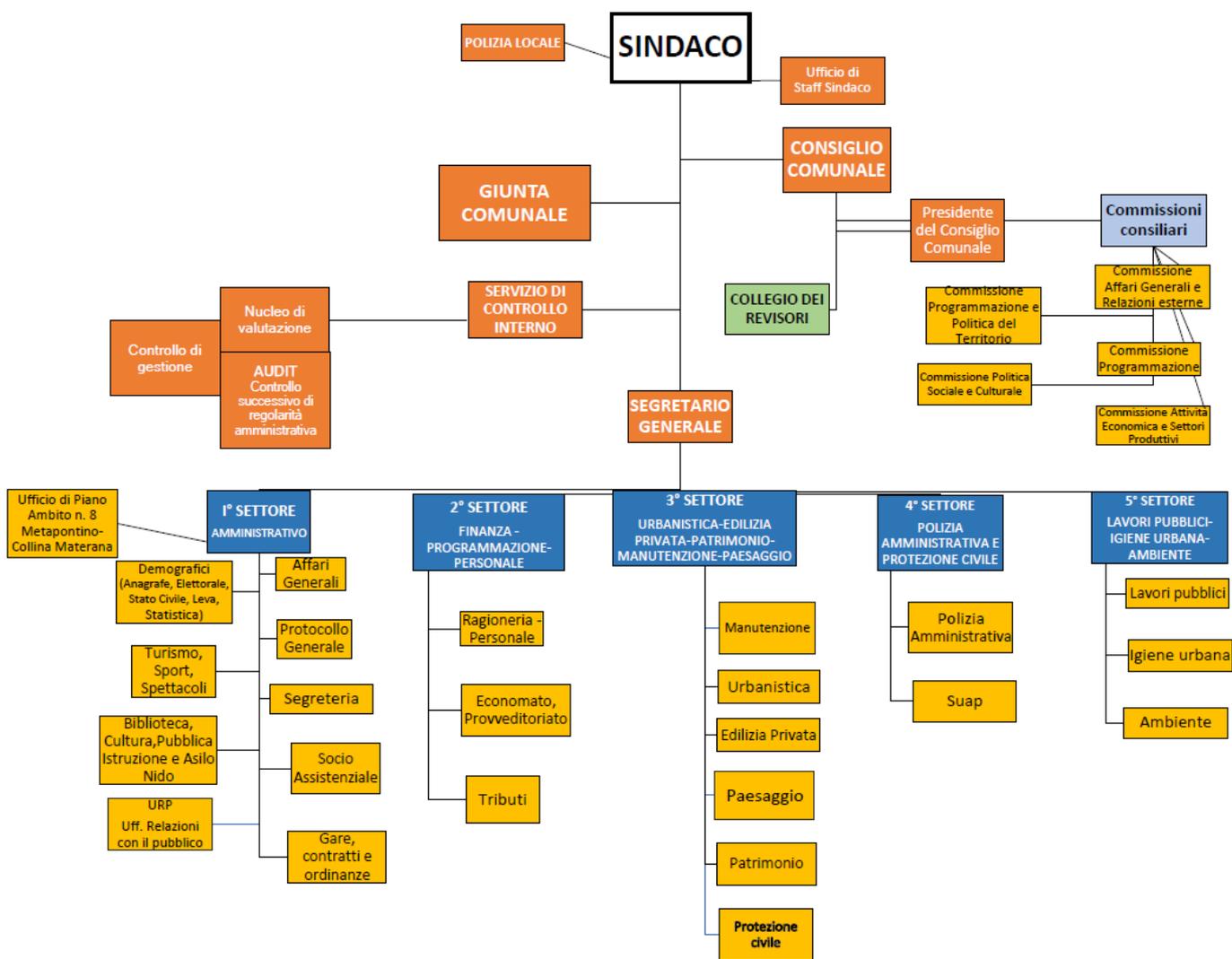
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	1.724.596,68 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	4.297.463,52 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023	(h)		21,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	572.142,19 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	395.571,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	572.142,19 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	3.296.628,83 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	3.296.628,83 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(o)	3.296.628,83 €	

DATO SPESA DEL PERSONALE RENDICONTO 2018		TOTALE INCREMENTO TRIENNIO 2023_2025		
	2.724.486,64			
SPESA DEL PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO ANNO 2021	2.572.866,84			
INCREMENTO TEORICO SPESA PERSONALE 2021 PER ASSUNZIONE ANNO 2023 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (DPCM 17/03/2020 (ALLEGATO A)	1.724.596,68			
ANNUALITA'	2.023	2.024	2.025	
PERCENTUALE INCREMENTO ANNUO (DPCM 17/03/2020) SULLA SPESA DEL PERSONALE 2018	21%	1%	1%	
IMPORTO APPLICABILE IN BASE ALLE PERCENTUALI SULLA SPESA DEL PERSONALE DERIVANTE DAL RENDICONTO 2018	572.142,19	21.896,80	21.896,80	615.935,79
INCREMENTO PER RESTI ASSUNZIONALI 2017_2019	395.571,00			
Migliore alternativa (Parere RGS)	572.142,19			
LIMITE DI SPESA 2023	3.296.628,83			
SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO 2022	3.134.444,42			
DIFFERENZA DISPONIBILE 2023	162.184,41			
DIFFERENZA DISPONIBILE 2023 SPESA TABELLARE AL NETTO ONERI FISCALI A CARICO ENTE	130.348,21	21.896,80	21.896,80	





CITTÀ DI POLICORO

PROVINCIA DI MATERA



C.A.P. 75025

Tel. 0835/9019111 – Fax. 0835/972114 – Sito Ufficiale www.policoro.basilicata.it –
mail istituzionale posta@policoro.basilicata.it - PEC: protocollo@pec.policoro.basilicata.it -

VALUTAZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE – ART. 33 D.LGS. N. 165/2001

I sottoscritti Dirigenti di Settore,

Dato atto della necessità di predisporre programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12.11.2011, n. 183, il quale stabilisce che “1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*”;

Rilevato che l'art. 16 della Legge 12.11.2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) stabilisce che l'adempimento rientra nella competenza esclusiva della dirigenza e che annualmente dovrà essere effettuata tale ricognizione;

Dato atto di aver provveduto a detta valutazione delle attuali esigenze di servizio dei propri Settori e delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;

Confermano la dotazione dei propri servizi in quanto non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili o posizioni di sovrannumerarietà che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

Policoro li 15.05.2023

IL DIRIGENTE DELL'AREA FINANZIARIA E PERSONALE F.to Dott. Ivano Vitale

IL DIRIGENTE A.I. DEL SETTORE AMMINISTRATIVO F.to Dott. Ivano Vitale

IL DIRIGENTE A.I. DEL V SETTORE TECNICO F.to Ing. S.Pietrantonio Demarco

IL DIRIGENTE DEL III SETTORE TECNICO F.to Ing. S.Pietrantonio Demarco

IL DIRIGENTE A.I. DEL IV SETTORE F.to Ing. S.Pietrantonio Demarco