

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 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 Rappresentazioni e consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: <i>n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione</i></p> <p>TOTALE: n. 7 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i> n. 7 a tempo pieno e indeterminato</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 1 cat. D <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore direttivo tecnico e tecnico manutentivo</p> <p>n. 4 cat. C <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo demografico n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo tributario n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo contabile n. 1 con profilo di Istruttore Polizia Locale - amministrativo</p> <p>n. 2 cat. B <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Cantoniere – autista scuolabus n. 1 con profilo di Cantoniere – giardiniere</p>
--	---	--

3.3.2
Programmazione
strategica delle
risorse umane

-

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM 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)

312.021,74 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza
relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di
dettaglio)

1.728.625,58
€

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza
relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di
dettaglio)

1.697.813,50
€

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza
relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di
dettaglio)

1.661.027,30
€

**MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI
COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI
DELL'ULTIMO TRIENNIO**

1.695.822,13
€

INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato nel
bilancio di previsione relativo all'ultima annualita'
considerata (v. nota di dettaglio)

19.617,60 €

**MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL
TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE**

1.676.204,53
€

	RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	18,61%					
	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	479.394,49 €					
	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 €					
	% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	23,00%	2020	2021	2022	2023	2024
	INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	70.197,61 €	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
	IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI è SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE	382.219,35 €	88.510,02 €	100.718,30 €	103.770,37 €	106.822,44 €	
			400.531,76 €	412.740,04 €	415.792,11 €	418.844,18 €	

CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".

E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?

IN CASO LA RISPOSTA sia "NO" ALLA RIGA 87, QUALE è LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % 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 facoltà 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

SI	SI	SI	SI	SI
/	/	/	/	/

UTILIZZABILI
IN
ALTERNATIV
A 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

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 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.

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 2023, 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 2023: Euro 4.000,00 (Delibera di Giunta Comunale n. 10 del 15/03/2023)

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

Dato atto che l'ente con l'adozione del presente PIAO, effettua 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 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;

		<p>si attesta che il Comune di Burolo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2023: nessuna cessazione prevista ANNO 2024: nessuna cessazione prevista ANNO 2025: nessuna cessazione prevista</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>Nel corso dell'anno 2023 si ritiene di assumere un Istruttore Agente di Polizia Locale cat. C.</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.</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 Agente di Polizia Locale cat. C attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e successivamente, in caso di esito negativo, attivazione di procedura concorsuale.</i></p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: -----</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p>

		<p>----- e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: ----- f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: ----- g) -----</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 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.</p> <p>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 procedere alla formazione del personale prevalentemente attraverso attività di aggiornamento a cura del Segretario Comunale e dei Funzionari titolari di Elevata Qualificazione. 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.</p> <p>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.</p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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;

		<ul style="list-style-type: none">▪ 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
--	--	---