

Comune di Pentone

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2024 – 2026**

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

(Deliberazione G.C. n. 64 del 16/10/2024)

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 presente aggiornamento del PIAO 2024/2026		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Funzionari ed elevata qualificazione	3			
Istruttori	1	1	2	
Operatori esperti	2			
Operatori	2			
TOTALE	8	1	2	

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 amministrative - N. 1 specialista in attività amministrative e contabili
Istruttori	N. 1 istruttore amministrativo – N. 1 istruttore tecnico
Operatori esperti	N. 1 collaboratore tecnico manutentore – N. 1 collaboratore amministrativo
Operatori	N. 2 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 2024 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 2024)	
SPESA DI PERSONALE COMPLESSIVA - ANNO 2024	480.495,00
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 - ANNO 2024	108.873,78
TOTALE SOGGETTO A LIMITE - ANNO 2024	371.621,22 (A)
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	443.514,47 (B)
(A-B)<0	-71.893,25

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2024-2026			
	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
SPESA DI PERSONALE COMPLESSIVA	480.495,00	442.165,50	448.918,00
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	108.873,78	59.236,89	59.236,89
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	371.621,22	382.928,61	389.681,11
Spesa media 2011-2013	443.514,47	443.514,47	443.514,47
Margine disponibile	71.893,25	60.585,86	53.833,36

CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALE EX DPCM 17 MARZO 2020 (dati ultimo rendiconto approvato)		
Spesa del personale anno 2023 (dati: consuntivo - impegni di competenza)	(A)	449.821,97
Entrate correnti rendiconto 2021 (dati: consuntivo - accertamenti di competenza)	(B)	1.426.064,43
Entrate correnti rendiconto 2022 (dati: consuntivo - accertamenti di competenza)	(C)	1.486.155,04
Entrate correnti rendiconto 2023 (dati: consuntivo - accertamenti di competenza)	(D)	1.454.803,95
FCDE bilancio 2023 (dati: preventivo - previsioni di competenza)	(E)	80.797,56
media [(B)+(C)+(D)]/3-(E)	(F)	1.374.876,91
Valore soglia percentuale del Comune	[(A)/(F)]*100	32,72
Valore soglia percentuale per fascia demografica (popolazione al 31/12/2023: 1.848)		28,60

CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALE EX DPCM 17 MARZO 2020 (dati anno 2024)		
Spesa del personale anno 2024 (dati: preventivo - previsioni di competenza)	(A)	425.557,00
Entrate correnti rendiconto 2021 (dati: consuntivo - accertamenti di competenza)	(B)	1.426.064,43
Entrate correnti rendiconto 2022 (dati: consuntivo - accertamenti di competenza)	(C)	1.486.155,04
Entrate correnti rendiconto 2023 (dati: consuntivo - accertamenti di competenza)	(D)	1.454.803,95
FCDE bilancio 2023 (dati: preventivo - previsioni di competenza)	(E)	80.797,56
media [(B)+(C)+(D)]/3-(E)	(F)	1.374.876,91
Valore soglia percentuale del Comune	[(A)/(F)]*100	30,95
Valore soglia percentuale per fascia demografica (popolazione al 31/12/2023: 1.848)		28,60

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI		
		NOTE
2024	3	numero di pensionamenti avvenuti/programmati
2025		
2026		

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:
f) a causa di altri fattori interni: Nel corso dell'anno 2024 è stato dato seguito alla programmazione contenuta nel PIAO 2024/2026: <ul style="list-style-type: none"> • assunzione in data 14/08/2024 a tempo indeterminato e pieno di n. 1 dipendente in sostituzione di una cessazione avvenuta il 31/07/2024 nell'Area dei funzionari ed elevata qualificazione; • aumento in data 01/10/2024 delle ore di lavoro del dipendente part-time nell'Area degli istruttori da 12 ore a 18 ore settimanali.
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: Considerata la cessazione avvenuta il 31/08/2024 del dipendente inquadrato con la qualifica di Specialista in attività di vigilanza, e la conseguente necessità di non lasciare scoperto tale posto per assicurare il regolare servizio di polizia locale, si procederà nell'anno 2025 all'assunzione tramite concorso pubblico di un dipendente a tempo indeterminato e full-time da inquadrarsi nell'Area degli istruttori. Fatta salva in tal modo la riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, si procederà inoltre nell'anno 2025 ad effettuare una procedura di progressione tra le aree, per reinquadramento dall'Area degli operatori esperti all'Area degli Istruttori, profilo professionale Istruttore amministrativo, al fine di valorizzare la professionalità del personale interno in servizio. 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).
g) a causa di altri fattori esterni:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:
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		
2024		
2025		
2026		
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2024		
2025	Passaggio di n. 1 unità dall'Area degli operatori esperti all'Area degli istruttori	V. dettagli nel paragrafo STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025
2026		