

*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*

**Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b></p> <p>TOTALE: n. 16 unità di personale</p> <p><i>di cui:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 15 a tempo indeterminato</li><li>n. 1 a tempo determinato</li><li>n. 15 a tempo pieno</li><li>n. 1 a tempo parziale</li></ul> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 5 cat. D</p> <p><i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 2 con profilo di Istruttore direttivo Contabile</li><li>n. 2 con profilo di Istruttore direttivo Tecnico</li><li>n. 1 con profilo di Istruttore direttivo Amministrativo</li></ul> <p>n. 9 cat. C</p> <p><i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 3 con profilo di Istruttore Tecnico</li><li>n. 4 con profilo di Istruttore Amministrativo</li><li>n. 2 con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile</li></ul> <p>n. 2 cat. B</p> <p><i>così articolate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>n. 1 con profilo di Collaboratore tecnico</li><li>n. 1 con profilo di Esecutore tecnico</li></ul>
<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></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 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 28,54% (come da allegato A alla deliberazione)</li><li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;</li><li>▪ Il comune si colloca pertanto entro la fascia intermedia, e secondo l'art. 6 comma 3 del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020: <i>"I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica</i></li></ul>

*individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.”.*

Considerato pertanto che il Comune di Galliera è tenuto a mantenere quantomeno invariato nel tempo il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

Dato atto che il presente programma di reclutamento prevede la conferma del Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 approvato all'interno del PIAO periodo 2023-2025 (deliberazione di Giunta n. 7 del 28/01/2023) che a sua volta confermava il piano triennale di fabbisogno di personale 2022-2024 approvato con propria deliberazione n. 9 del 16/02/2022 e pertanto si mantiene in linea con la spesa per personale sostenuta negli anni precedenti.

#### **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 da allegato B alla deliberazione) come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.493.374,61
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 1.386.889,37
--

#### **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 31.900,37
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 0,00
--

#### **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, conservate agli atti, 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;

si attesta che il Comune di Galliera 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: cessazione 1 figura area professionale Funzionali ed Elevata Qualificazione, profilo: Funzionario contabile

ANNO 2024: cessazione 1 figura area professionale Funzionali ed Elevata Qualificazione, profilo: Funzionario Lavori Pubblici e Manutenzione a part-time 83,33%

#### **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Considerate le esigue dimensioni dell'Ente e la necessità di non incrementare il rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE, il comune di Galliera non ha in previsione una riorganizzazione del proprio personale, ma si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- *A seguito della cessazione avvenuta per dimissioni di un addetto al Servizio anagrafe, di inserire nella dotazione del personale assegnato al Settore Amministrativo una figura appartenente all'area professionale degli Istruttori, profilo Istruttore Amministrativo da inserire nell'organico del Servizio Demoanagrafico;*

- *A seguito della cessazione per pensionamento della Responsabile del Settore Economico Finanziario si rende necessario acquisire una nuova figura appartenente all'area dei Funzionari ed Elevate qualificazioni, con profilo di Funzionario contabile, a cui assegnare la responsabilità;*

#### **d) certificazioni del Revisore dei conti:**

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. 57 del 22/11/2023;

trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b></p> <p>Il Comune di Galliera ritiene di confermare l'attuale organizzazione dell'Ente in tre Settori, Settore Amministrativo, Settore Economico Finanziario, Settore Pianificazione e Gestione del Territorio e la dotazione di personale in essere;</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato, uno appartenente all'Area degli Istruttori, con profilo di Istruttore amministrativo, da assegnare al Settore Amministrativo e uno appartenente all'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, con profilo di Funzionario Contabile, da assegnare al Settore Economico Finanziario attraverso o l'esperimento della procedura di mobilità tra Enti, ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, oppure attraverso lo scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.</i></p> <p><i>Relativamente alla figura del Funzionario Contabile a cui assegnare la responsabilità del Settore Economico finanziario, essendo l'Amministrazione in chiusura di mandato, si valuta la possibilità di attivare un'assunzione attraverso l'istituto dello "scavalco di eccedenza", ex art. 1 comma 557 L. 311/2004.</i></p> <p><b>c) progressioni verticali di carriera:</b></p> <p><i>Valutata l'opportunità di valorizzare il proprio personale interno si intende programmare l'indizione di 1 procedura di progressione tra Aree:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>una per il passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, presso il settore Amministrativo, per una figura con profilo di Funzionario giuridico amministrativo.</i></li> </ul>
3.3.4 Formazione del personale	<p>La dimensione ridotta dell'Ente e la notevole diversificazione di attività dei vari addetti non consente la definizione di veri e propri piani formativi a livello di Ente. La strategia adottata è quella di prevedere dei budget di spesa per i vari servizi, attraverso i quali i responsabili dei settori possono fornire ai dipendenti gli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che si determinano nella diverse materie.</p> <p>Si discostano da tale modalità le attività relative alla formazione obbligatoria per i neo assunti e alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione dove vengono organizzati interventi rivolti all'intero personale generalmente gestiti attraverso l'Unione Reno Galliera, e la materia della sicurezza sul lavoro dove il Responsabile del Servizio di Sicurezza e Prevenzione programma attività formative rivolte alle varie tipologie di addetti in base alle disposizioni normative. Vengono così pianificati i corsi per gli addetti dei servizi di emergenza e primo soccorso, di formazione individuale e di uso dei dispositivi di protezione personale.</p>