

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 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 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025: TOTALE: n. 7 unità di personale di cui: n. 7 a tempo pieno e indeterminato SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 1 Funzionario titolare di E.Q. (ex cat. D) <i>così articolate:</i> n. 1 Funzionario Tecnico titolare di elevata qualificazione n. 3 Istruttori (ex cat. C) <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore nel settore demografico n. 2 con profilo di Istruttore nel settore amministrativo contabile n. 2 con profilo di Istruttore – Agente di Polizia Municipale nel settore vigilanza n. 1 Operatore esperto <i>così articolate:</i> n. 1 Operatore Esperto nel settore tecnico e tecnico-manutentivo con mansioni di giardiniere (dal 1 gennaio 2026 è decorsa l'assunzione di n. 1 Operatore Esperto a tempo pieno e indeterminato)
	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 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 2023, 2024 e 2025 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2026 per la spesa di personale: ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,42% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60 %; ▪ Il comune si colloca pertanto tra gli Enti "virtuosi", disponendo, ad oggi, di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del

		triennio 2026/2028, con riferimento all'annualità 2026, di Euro 232.418,37, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 545.673,22; ▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato alla presente, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2026 ammonta a Euro 232.418,37secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 545.673,22 Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dal presente atto, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2026 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:
		- SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 (ultimo rendiconto approvato) Euro 313.254,85 - LIMITE CAPACITÀ ASSUNZIONALE Euro 545.673,22 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2026 Euro 339.332,20
		Dato atto che: - la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020; - tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto sotto allegato alla presente programmazione; - i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato. a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2026, 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 segue: Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 341.893,24 spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2026: Euro 339.332,20 di cui € 6.200,00 (di cui quota parte per la spesa di due mesi di n. 1 Funzionario) vengono sterilizzati ai sensi dell'art. 7 del DM. 17 marzo 2020 a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile Dato atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile

previste per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, deve essere rideterminata – secondo quanto stabilito dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 15/2018, stante la previsione di dovervi ricorrere in maniera maggiore rispetto al passato, nei seguenti importi:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 0,00
Valore spesa per lavoro flessibile media anni 2007/2009: Euro 0,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: Euro 17.700,00 (così come determinata nel 2024)

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

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione di eventuale soprannumerità, eccedenza ed esubero di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 1, 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 dei 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 Burolo 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 2026: nessuna cessazione prevista
- ANNO 2027: cessazione n. 1 Funzionario titolare di EQ
- ANNO 2028: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Nel corso dell'anno 2026 si ritiene di dover implementare l'attuale dotazione organica con l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Funzionario da inserire nel settore tecnico e tecnico-manutentivo

		d) certificazioni del Revisore dei conti: si dà 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. 2 del 29 luglio 2026;
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: ----- b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: 1) al fine di procedere all'assunzione di n. 1 Funzionario tecnico, l'Ente procederà ad effettuare la c.d. "mobilità obbligatoria" ex art 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001; non procederà ad effettuare la c.d. "mobilità volontaria" ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 in quanto ente con meno di 50 dipendenti e valuterà se espletare direttamente una procedura concorsuale o se vi siano/saranno graduatorie di altri enti da cui attingere. c) assunzioni mediante mobilità volontaria: ---- d) progressioni verticali di carriera: ---- e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: ---- f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: ----- g) il presente piano triennale del fabbisogno del personale costituisce titolo autorizzatorio per l'eventuale sostituzione temporanea di personale dipendente mediante forme di lavoro flessibili o, comunque, previste dall'attuale normativa, nel corso del 2026. -----
	3.3.4 Formazione del personale	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" del PIAO (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. 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, poiché il Comune di Burolo aderisce ad ASMEL, si ritiene, per l'anno 2026, di formare il personale attraverso i numerosi corsi e webinar organizzati dalla stessa, con particolare riferimento ai temi inerenti: anticorruzione e trasparenza, codice di comportamento, whistleblowing, GDPR, CAD, sicurezza sul lavoro, REGIS per l'attuazione dei progetti PNRR e nuovo codice dei contratti. L'indicazione nominativa del personale interessato sarà approvata dal RPCT sentiti i responsabili di Settore.

		Sarà valutata positivamente anche la partecipazione a webinar o riunioni in presenza organizzati da altri Enti che attestino la presenza del dipendente. 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. d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di: ▪ 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 una determinata procedura; ▪ sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all'area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi; ▪ 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
--	--	--