

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 del Comune di Busano

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 e consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025: TOTALE: n. 6 unità di personale <i>di cui:</i> n. 6 a tempo pieno e indeterminato SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 2 Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (Ex cat. D) <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di elevata qualificazione contabile-amministrativo n. 1 con profilo di elevata qualificazione tecnico n. 1 Area degli Istruttori (Ex cat. C) <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Agente di Polizia Municipale e istruttore tributario n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo demografico n.1 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile n. 1 Area degli Operatori Esperti (Ex. cat. B3) <i>così articolate:</i> n. 1 Operatore esperto con profilo di Cantoniere
	3.3.2 Programmazione e 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 2022, 2023 e 2024 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 23,05% ▪ 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 dispone, quindi, 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 69.661,02, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 359.214,83.

Rilevato inoltre che 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 2024 Euro 289.553,81 LIMITE CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2026 Euro 359.214,83 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2026 Euro 303.572,08

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 287.685,74

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2026: Euro 275.538,20
--

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 2026, 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 flessibile triennio 2007/2009: Euro 0,00

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: Euro 10.000,00

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, 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 Busano 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: cessazione di n. 1 Funzionario titolare di EQ

ANNO 2027: cessazione di n. 1 Istruttore

ANNO 2028: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Allo stato attuale per il triennio 2026-2028 si ritiene di dover provvedere alle seguenti assunzioni:

- 1) ANNO 2026: assunzione di n. 1 Funzionario tecnico
- 2) ANNO 2027: assunzione di n. 1 Agente di Polizia Municipale
- 3) ANNO 2028: nessuna assunzione prevista

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 del 23/03/2026;
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocatione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: ----- b) assunzioni mediante mobilità volontaria: ----- c) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: ANNO 2026: Assunzione n. 1 Funzionario da assegnare all'Area tecnica attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs.n. 165/2001, di selezione pubblica per esami o scorrimento di graduatorie di altri Enti vigenti o mediante selezione da elenchi di idonei ex D.L. n. 80/2021. Poiché l'Ente ha un numero di dipendenti inferiore a 50, la mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 non deve essere esperita ANNO 2027: Assunzione n. 1 Agente di Polizia Municipale – Area degli Istruttori attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs.n. 165/2001, di selezione pubblica per esami o scorrimento di graduatorie di altri Enti vigenti o mediante selezione da elenchi di idonei ex D.L. n. 80/2021. ANNO 2028: nessuna assunzione 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” (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. Per il triennio 2026-2028 il Comune di Busano intende ricorrere all’attività formativa (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 il nuovo codice dei contratti pubblici) fornita da Syllabus, la piattaforma dedicata al personale della PA o da altro operatore individuato dall’amministrazione. Il personale individuato è contenuto all’interno della sottosezione dedicata al piano della performance. 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
--	--	---