



Comune di Valperga

Città Metropolitana di Torino

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Delibera Giunta Comunale n. 81 del 23/09/2023

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

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

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 31/12/2022: TOTALE: n. 13 unità di personale <i>di cui:</i> n. <u> 10 </u> a tempo indeterminato pieno n. <u> 1 </u> a tempo indeterminato parziale 50% n. <u> 1 </u> a tempo indeterminato parziale 55,56% n. <u> 1 </u> comando SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/ PROFILI DI INQUADRAMENTO n. <u> 3 </u> AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE <i>così articolate:</i> n. <u> 1 </u> con profilo di Istruttore Direttivo n. <u> 1 </u> con profilo di Istruttore Direttivo Contabile n. <u> 1 </u> con profilo di istruttore Direttivo Tecnico n. <u> 6 </u> AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>così articolate:</i> n. <u> 3 </u> con profilo di Istruttore Amministrativo n. <u> 1 </u> con profilo di Istruttore Tecnico-geometra – part time 50% n. <u> 2 </u> con profilo di Agente di polizia municipale (di cui 1 comando) n. <u> 4 </u> AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI <i>così articolate:</i> n. <u> 2 </u> con profilo di Esecutore Amministrativo n. <u> 1 </u> con profilo di Collaboratore Tecnico – part time 55,56% n. <u> 1 </u> con profilo di Operaio Specializzato
--	--	---

	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 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: ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,46% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 29,00%; ▪ Verificato che l'ente in applicazione alla normativa suddetta, ha capacità assunzionale pari ad € 105.565,38, collocandosi tra i comuni con % inferiore al valore soglia (ente virtuoso) in grado di sfruttare la capacità assunzionale data dal DPCM. Rilevato che, includendo le azioni assunzionali dettagliate di seguito, viene garantito il non incremento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023: si prevede l'assunzione di un dipendente - area degli istruttori – Profilo Agente di Polizia Municipale a tempo pieno ed indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, ovvero: - Mediante utilizzo della graduatoria di altro ente, in virtù dell'art. 9 della L. 3/2003 e s.m.i. e dall'art. 6, comma, della L. 350/2003 e s.m.i. al fine di semplificare i procedimenti di selezione, del rispetto del principio nell'economicità degli atti e per ridurre i tempi e i costi occorrenti per la copertura dei posti vacanti; - Previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30 e 34 bis del D. LGS n. 165/2001.
--	--	---

		- Concorso pubblico; Dato atto che: - la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con le previsioni del 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; 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 Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 465.982,24 spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2023: Euro 463.957,32 a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile Si prevede l'utilizzo, nel triennio 2023/2025, del lavoro flessibile e/o convenzioni art. 14 CCNL 2008 per utilizzo di personale di altri enti, nel rispetto del limite di cui alla deliberazione G.C. n. 46 del 07/04/2018 pari ad € 38.500,00 in particolare agenzia di somministrazione lavoro per scuolabus e servizio manutentivo, e/o ex art. 1 c. 557, L. 311/2004, per supporto ufficio polizia municipale, servizi generali, servizi tecnici. 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 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, come da Dichiarazioni rese dei Responsabili dei servizi ed allegate al presente PTFP. che non segnalano la presenza di tali situazioni. 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; il Comune di Valperga 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 per collocamento a riposo di un operaio specializzato - Area degli Operatori Esperti ANNO 2024: nessuna cessazione prevista ANNO 2025: nessuna cessazione prevista c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: anno 2023: si prevede l'assunzione nell'anno 2023 di un dipendente nell' Area degli Istruttori – Profilo Agente di Polizia Municipale a tempo pieno ed indeterminato. anno 2024 e 2025: non si prevedono al momento assunzioni a tempo indeterminato, salvo la copertura di posti che si dovessero rendere vacanti, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa e compatibilmente con le disponibilità di bilancio. d) certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è sottoposta 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.
--	--	--

	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno	Per la copertura dei posti che si renderanno vacanti verranno valutate al momento le varie tipologie di assunzioni possibili.
	3.3.4 Formazione del personale	NOTA: per gli enti con meno di 50 dipendenti il Piano della formazione non è previsto all'interno del PIAO, così come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del d.m. 132/2022