



**Comune di Valperga**

Città Metropolitana di Torino

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026**

⇒ **Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano**

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

**Allegato 3.3 al PIAO 2024/2026**

**Approvato con Delibera giunta comunale n. 11 del 28/02/2024**

**Modificato con Delibera giunta comunale n. 61 del 24/07/2024**

**Modificato con Delibera giunta comunale n. 117 del 28/12/2024**

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).

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</b>  TOTALE: n. 12 unità di personale  <i>di cui:</i> n. 9 a tempo indeterminato pieno n. 1 a tempo indeterminato parziale 50% n. 1 a tempo indeterminato parziale 55,56% n. 1 comandato
--	--	---

		<p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/ PROFILI DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. <u>  4  </u> AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE  <i>così articolate:</i></p> <p>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>  1  </u> con profilo di Istruttore Tecnico-geometra – part time 50%</p> <p>n. <u>  5  </u> AREA DEGLI ISTRUTTORI  <i>così articolate:</i></p> <p>n. <u>  3  </u> con profilo di Istruttore Amministrativo  n. <u>  2  </u> con profilo di Agente di polizia municipale (di cui 1 comandato)</p> <p>n. <u>  3  </u> AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI  <i>così articolate:</i></p> <p>n. <u>  2  </u> con profilo di Esecutore Amministrativo  n. <u>  1  </u> con profilo di Collaboratore Tecnico – part time 55,56%</p> <p>k</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>- <b>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 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <p>- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al <b>21,68%</b></p>

- 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 **30,00%**;
- Verificato che l'ente in applicazione alla normativa suddetta, ha capacità assunzionale pari ad **121.827,71**, 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 2024, in quanto trattasi di sostituzione di personale:

- si prevede l'assunzione di un dipendente - area degli istruttori – ex cat. C – profilo **agente di polizia municipale** – tempo pieno ed indeterminato – settore vigilanza – le cui procedure sono state attuate nell'anno 2023;
- si prevede l'assunzione di un dipendente - area degli operatori esperti – ex cat. B3 – profilo **collaboratore tecnico – operaio specializzato – autista scuolabus** – tempo pieno ed indeterminato – settore lavori pubblici – manutenzione – patrimonio;
- si prevede l'assunzione di un dipendente - area degli istruttori – ex cat. C – profilo **istruttore tecnico – geometra** - tempo pieno ed indeterminato – settore lavori pubblici – manutenzione – patrimonio;

#### **MODIFICA COME DA DELIBERA G.C. 61 DEL 24/07/2024**

- cessazione di 1 dipendente con il Profilo di Esecutore Amministrativo – ex cat. B - area degli operatori esperti a tempo pieno ed indeterminato – settore servizi generali dal 01/07/2024;
- assunzione di 1 dipendente con il Profilo Istruttore Direttivo – ex cat. D – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, a tempo pieno ed indeterminato – settore servizi generali;
- variazione del rapporto di lavoro part time da 20 ore settimanali (55,56%) a 24 ore settimanali (66,67%) al dipendente con profilo di collaboratore tecnico ex B3 - area degli operatori esperti – a tempo indeterminato - settore lavori pubblici, manutenzione , patrimonio;

**MODIFICA COME DA DELIBERA G.C. N. 117 DEL 28/12/2024**

- cessazione di un dipendente con il Profilo di Istruttore Direttivo Contabile – area dei funzionari e dell’elevata qualificazione a tempo pieno ed indeterminato – settore servizi finanziario e tributi dal 15/11/2024;
- assunzione di un dipendente con il Profilo Istruttore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato – settore servizi generali, finanziari e tributi;

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:**

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO annuo</b>
2024	Area degli istruttori n.1 Agente di Polizia Locale ex Cat. C	Procedura già avviata nel 2023 e assunzione nel 2024	€ 33.140,53 Utilizzo spazi assunzionali
2024	Area degli istruttori n.1 istruttore tecnico – geometra ex Cat. C	Assunzione prevista nel 2024	€ 31.464,22 Utilizzo spazi assunzionali
2024	Area degli operatori esperti n. 1 collaboratore tecnico – operaio specializzato – autista scuolabus ex Cat. B3	Assunzione prevista nel 2024	€ 29.467,84 (con utilizzo resto assunzionale del dipendente cessato il 20.08.2023)
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

**MODIFICA COME DA DELIBERA G.C. N.61 DEL 24/07/2024**

ANNO	FABBISOGNO	COPERTURA	COSTO PREVISTO annuo
2024	Esecutore amministrativo - Area degli operatori esperti - ex B A tempo pieno ed indeterminato	Cessazione dal 01/07/2023	- € 27.822,55
2024	Istruttore direttivo – area dei funzionari e dell’elevata qualificazione – ex cat. D a tempo pieno ed indeterminato	Assunzione prevista nel 2024	+ € 33.988,36
			+ € 6.165,81 Utilizzo spazi assunzionali
2024	Collaboratore tecnico - area degli operatori esperti ex cat. B3 - a tempo indeterminato - p.t. 55,56%	Trasformazione rapporto di lavoro da p.t. 55,56 % a p.t. 66,67%	- € 16.664,01
2024	Collaboratore tecnico - area degli operatori esperti – ex Cat B3 - a tempo indeterminato p.t. 66,67%	Trasformazione rapporto di lavoro da p.t. 55,56 % a p.t. 66,67%	+ € 19.715,60
			+ € 3.051,59 Utilizzo spazi assunzionali
		<b>Totale utilizzo spazi</b>	<b>+ € 9.217,40</b>

**MODIFICA COME DA DELIBERA G.C. N. 117 DEL 28/12/2024**

<u>ANNO</u>	<u>FABBISOGNO</u>	<u>COPERTURA</u>	<u>COSTO PREVISTO</u> <u>annuo</u>
<u>2024</u>	<u>Istruttore direttivo – area dei funzionari e dell’elevata qualificazione – ex cat. D a tempo pieno ed indeterminato</u>	<u>Cessazione dal 16/11/2024</u>	<u>- € 33.988,36</u>
<u>2024</u>	<u>Istruttore amministrativo – area degli istruttori a tempo pieno ed indeterminato ex cat. C</u>	<u>Assunzione prevista dal 2025</u>	<u>+ € 31.293,90</u>
		<u>Risparmio di spesa</u>	<u>- € 2.694,46</u>

da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, ovvero:

- Previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell’art. 34 e 34 bis del D. LGS n. 165/2001.
- Previo eventuale esperimento delle procedure di mobilità volontaria ai sensi dell’art. 30 del D. LGS n. 165/2001.
- 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;
- 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 2024, 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: <b>Euro 465.982,24</b>
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: <b>Euro 430.791,73</b>
---

#### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Si prevede l'utilizzo, nel triennio 2024/2026, 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 2024, 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.

**- 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 2024: si prevede la cessazione per pensionamento di:

- di un dipendente - Area degli Istruttori – agente di polizia municipale ex cat C4
- di un dipendente - Area degli Istruttori – istruttore amministrativo ex cat C6

**MODIFICA COME DA DELIBERA G.C. N. 61 DEL 24/07/2024**

ANNO 2024 CESSAZIONE PER MOBILITA'  
di un dipendente - Area degli operatori esperti - ex B 5

**MODIFICA COME DA DELIBERA G.C. N. 117 DEL 28/12/2024**

ANNO 2024\_ CESSAZIONE PER MOBILITA'  
di un dipendente - Area dei funzionari e di E.Q. - ex D1

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

- **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

**anno 2024:**

- si prevede l'assunzione di un dipendente - area degli istruttori – ex cat. C – profilo **agente di polizia municipale** – tempo pieno ed indeterminato area vigilanza – le cui procedure sono state attuate nell'anno 2023;
- si prevede l'assunzione di un dipendente - area degli operatori esperti – ex cat. B3 – profilo **collaboratore tecnico – operaio specializzato – autista scuolabus** – tempo pieno ed indeterminato – settore lavori pubblici – manutenzione – patrimonio;
- si prevede l'assunzione di un dipendente - area degli istruttori – ex cat. C – profilo **istruttore tecnico – geometra** - tempo pieno ed indeterminato – settore lavori pubblici – manutenzione – patrimonio;

**MODIFICA COME DA DELIBERA G.C. 61 DEL 24/07/2024**

**anno 2024:**

- assunzione di 1 dipendente con il Profilo Istruttore Direttivo – ex cat. D – area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, a tempo pieno ed indeterminato – settore servizi generali;
- variazione del rapporto di lavoro part time da 20 ore settimanali (55,56%) a 24 ore settimanali (66,67%) al dipendente con profilo di collaboratore tecnico ex B3 - area degli operatori esperti – a tempo indeterminato - settore lavori pubblici, manutenzione , patrimonio;

**MODIFICA COME DA DELIBERA G.C. N. 117 DEL 28/12/2024**

**anno 2025**

- assunzione di un dipendente con il Profilo Istruttore Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato – settore servizi generali, finanziari e tributi;

**anno 2026:**

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.

- **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.

	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>Per la copertura dei posti che si renderanno vacanti verranno valutate al momento le varie tipologie di assunzioni possibili.</p>
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, rivolte all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane, oltre che con i principi espressi dagli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022, secondo cui, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale dell'ente; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale.</p> <p>Questo riprende quanto introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che definisce che le amministrazioni pubbliche hanno oggi la possibilità di riqualificare i processi di programmazione dell'attività formativa nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.</p> <p>Questo percorso viene ulteriormente rafforzato dalla Direttiva del 24 marzo 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", nella quale vengono fornite indicazioni metodologiche ed operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.</p> <p>In questo contesto l'Ente si pone l'obiettivo di approvare e applicare un innovativo Piano della Formazione per favorire la crescita dei suoi dipendenti in linea con il processo di rinnovamento della pubblica amministrazione che, accanto alla formazione obbligatoria e alla formazione specifica introduca lo sviluppo delle competenze trasversali, previa analisi e mappatura delle</p>

		<p>stesse, così come auspicato anche dalle Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale del 28 novembre 2023.</p> <p>Le iniziative formative possono consistere in attività formative organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne con formazione online o in presenza.</p> <p>I corsi di formazione verranno attivati tenendo conto dei principi di pari opportunità fra tutti i lavoratori e nell'ambito delle risorse finanziarie resi disponibili nei documenti di programmazione finanziaria.</p> <p>Sono state individuate priorità strategiche della formazione obbligatoria nell'obiettivo specifico trasversale per legalità, privacy, sicurezza sul lavoro, competenze digitali, promozione della parità dei generi. Altra formazione potrà riguardare, in base alle esigenze degli uffici materie di: trasparenza, appalti, contabilità, risorse umane, anagrafe, stato civile.</p> <p>Per l'anno 2024 la somma attualmente a disposizione è pari ad € 4.500,00.</p>
--	--	--