

## COMUNE di TORRAZZA PIEMONTE

### 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)

##### DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. 11 unità di personale

di cui:

- n. 11 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 9 a tempo pieno
- n. 2 a tempo parziale

##### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

n. 2 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

*così articolate:*

- n. 1 con profilo di Funzionario e specialista contabile
- n. 1 con profilo di Funzionario e specialista tecnico

n. 6 Area Istruttori

*così articolate:*

- n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo
- n. 2 con profilo di Istruttore tecnico
- n. 1 con profilo di Istruttore contabile
- n. 1 con profilo di Agente di polizia locale

n. 3 Area Operatori Esperti

*così articolate:*

- n. 2 con profilo di Collaboratore tecnico-manutentivo
- n. 1 con profilo di Collaboratore servizi ausiliari

#### a) Facoltà assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

##### a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge 34/2019 convertito nella 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, si rileva quanto segue:

- Il Comune di Torrazza Piemonte evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,42%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- Il Comune si colloca, pertanto, entro la soglia più bassa, disponendo 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 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 107.589,74, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 2* del Decreto Ministeriale, di Euro 491.838,81;
- il Comune, inoltre, non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 1* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del D.M.;
- Infine, come evidenziato nel presente documento, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune di Torrazza Piemonte per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 107.589,74, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 4 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 491.838,81.

Conseguentemente, includendo le azioni assunzionali introdotte dal presente, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 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 ULTIMO RENDICONTO APPROVATO (2022) Euro 408.724,51 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 107.589,74 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 491.838,81 $\geq$ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 475.557,00
---

Alla Luce di quanto sopra esposto:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, con riferimento ai 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; 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

Inoltre, 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 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 272.878,75
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 314.712,91 di cui € 41.834,16 in deroga in applicazione del DM 17.03.2020
---

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

Per quanto riguarda la spesa di personale afferente le forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, si rileva che essa è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, e viene così determinata:

Il limite del valore spesa per lavoro flessibile stabilito con delibera della Giunta Comunale n° 3 del 12.01.2021: Euro 16.264,62
---

Spesa massima per lavoro flessibile utilizzabile per l'anno 2024: Euro 16.264,62
--

#### a.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Il Comune di Torrazza Piemonte 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

Con riferimento alla verifica del presente punto, si rileva 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 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;

Conseguentemente, il Comune di Torrazza Piemonte non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**b) Stima del trend delle cessazioni:**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, è noto un pensionamento nell'anno 2024 e pertanto si prevede una cessazione di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

**c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Nell'anno 2024:

- 1) In relazione alla cessazione per pensionamento di cui sopra ovvero di un dipendente dell'Area Istruttori profilo professionale istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato presso il Servizio Amministrativo, si prevede la sostituzione mediante trasformazione del posto da Area Istruttori ad Area funzionari ed Elevata Qualificazione con profilo professionale di Funzionario e specialista amministrativo e l'assunzione mediante procedura concorsuale pubblica con accesso dall'esterno previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001. La maggiore differenza di spesa di personale prevista ammontante ad Euro 1.978,42 rientra nei limiti di cui alla precedente lettera a.1).
- 2) In applicazione del combinato disposto di cui all'art 52-bis del Decreto Legislativo n° 165/2001 e dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, il Comune di Torrazza Piemonte intende procedere ad una progressione tra le Aree con un passaggio di un posto dall'Area Istruttori ad Area Funzionari ed Elevata Qualificazione con profilo professionale di Funzionario e Specialista contabile. Si procederà alla copertura del posto avvalendosi della procedura speciale e con la copertura del posto di cui alla precedente punto 1), prevista dai comma 6,7 e 8 del sopracitato art. 13 del CCNL di categoria. A tal fine il costo della progressione quantificato per complessivi Euro 1.978,42 verrà finanziato per Euro 1.334,78 con l'utilizzo dello 0,55% del monte salari del 2018 e per Euro 643,64 con la facoltà assunzionale aggiuntiva prevista alla precedente lettera a.1).
- 3) Con il presente fabbisogno inoltre si prevede la trasformazione del rapporto di lavoro dell'unica dipendente di questo Ente, collocata nell' Area degli Istruttori (ex cat. C posizione economica C1)- profilo professionale di Agente di Polizia Locale, da tempo indeterminato e parziale di ore 18 settimanali a tempo indeterminato e parziale per 24 ore settimanali, con articolazione del servizio da definirsi assieme all'incaricato dell'Elevata Qualificazione con decorrenza dal 01.04.2024. La trasformazione della posizione si rende necessaria anche tenuto conto della previsione di garantire la presenza del dipendente durante il corso di formazione obbligatorio organizzato dalla Regione Piemonte. La maggiore differenza di spesa di personale prevista ammontante ad Euro 3.906,16 rientra nei limiti di cui alla precedente lettera a.1).

Negli anni 2025 e 2026 al momento non sono programmate assunzioni. Si procederà alla sostituzione delle unità di cui intervenga la cessazione per ragioni a oggi imprevedibili o assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

**d) Certificazioni del Revisore dei conti:**

Si da atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta preventivamente all'esame dell' 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.M. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 3 del 28.02.2024, prot. 1430 del 28.02.2024.

**e) Informativa Organizzazioni Sindacali ed RSU**

Si da inoltre atto che con nota prot. n° 1289 del 23.02.2024 è stata data informativa alle organizzazioni sindacali ed alle RSU dell'adozione del presente piano triennale di fabbisogno del personale ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022.