

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

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. 14 unità di personale

di cui:

- n. 14 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 14 a tempo pieno
- n. 0 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

n. 2 Funzionari

così articolate:

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

n. 10 Istruttori

così articolate:

- n. 5 con profilo di Istruttore amministrativo
- n. 1 con profilo di Istruttore tecnico
- n. 2 con profilo di Istruttore contabile
- n. 2 con profilo di Istruttore di polizia locale

n. 2 Operatori specializzati

così articolate:

- n. 2 con profilo di Operatore specializzato

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 Banchette evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,19%;
- 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 70.592,76, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 2* del Decreto Ministeriale, di Euro 637.043,44;
- il Comune, inoltre, dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 pari a Euro 1.603,05, 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 Banchette per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 70.592,76 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 637.043,44.

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 566.450,68 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 70.592,76= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 637.043,44 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 prevista

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 625.757,58
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 586.419,91

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 è pari a Euro 12.133,21 lordi (anno 2009)
Spesa massima per lavoro flessibile utilizzabile per l'anno 2024: Euro 12.133,00

Con deliberazione n. 2 del 31 gennaio 2024 la Giunta comunale, nelle more dell'approvazione del PIAO 2024-2026, ha fornito indirizzo per il ricorso al lavoro flessibile, stante le necessità emerse che potevano rendere necessario ricorrere a forme di lavoro a tempo parziale già dai primi mesi dell'anno 2024. Il contenuto della deliberazione della Giunta comunale n. 2/2024 viene qui confermato e integrato per renderlo confacente alle attuali esigenze temporanee.

Si conferma l'esigenza dell'Ente di ricorrere, nell'anno 2024, a forme di lavoro flessibile a fronte di comprovate esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, a seguito del trasferimento mediante mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, di un dipendente, della non programmata cessazione verificatasi con decorrenza 19 settembre 2023 di n. 1 unità lavorativa e delle temporanee assenze per congedo di maternità di due dipendenti;

Nelle more della sostituzione delle unità cessate, per garantire la copertura del posto vacante, viene utilizzata la fattispecie di cui all'art. 14 del Ccnl 22.1.2004, richiamato dall'art. 17 Ccnl 21.5.2018, che consente di utilizzare personale di altri Enti "per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo", senza che questo configuri un autonomo rapporto di lavoro a tempo parziale. Per lo scavalco condiviso le spese sostenute *pro quota* da questo Comune per la prestazione lavorativa condivisa con l'ente di appartenenza saranno da computarsi nella spesa per il personale ai sensi dell'art.1, commi 557 o 562, della legge n.296/2006 e, conseguentemente, saranno soggette alle relative limitazioni mentre devono intendersi escluse dalle limitazioni di cui all'art. 9 del d.l. n. 78/2010. Con la convenzione da stipularsi con l'Ente di appartenenza del dipendente, verrà definito, tra l'altro, il tempo di assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per il regolare corretto utilizzo del lavoratore. Condizione essenziale per la formalizzazione dell'incarico è il rilascio dell'autorizzazione dell'ente di appartenenza del dipendente che, ovviamente, potrebbe non concederla se individuasse ragioni organizzative ostative.

Per la copertura delle due assenze per congedo con maternità si ricorrerà all'instaurazione di rapporto di lavoro flessibile (quali assunzioni a tempo determinato, contratti di somministrazione, contratti di formazione lavoro o comunque con i contratti flessibili previsti e consentiti dalle norme vigenti);

Al formalizzarsi della cessazione per quiescenza per raggiunti limiti di età di una unità addetta al servizio tecnico manutentivo, nelle more della sostituzione dell'unità cessata, si potrà ricorrere all'instaurazione di rapporto di lavoro flessibile (quali assunzioni a tempo determinato, contratti di somministrazione, contratti di formazione lavoro o comunque con i contratti flessibili previsti e consentiti dalle norme vigenti);

Il Comune di Banchette era risultato destinatario di finanziamento da parte della Regione Piemonte di un Cantiere Over58, per n. 2 persone occupate, nell'ambito dell'opportunità offerta dalla L.r. n. 34/2008 con i cantieri di lavoro per persone disoccupate in condizione di particolare disagio sociale, finalizzate al rinforzo dell'occupabilità in prospettiva del re-inserimento lavorativo e sociale, per svolgere attività di natura tecnico/manutentiva. Il cantiere finanziato dalla Regione Piemonte è scaduto il 28.02.2024 e vista la positiva esperienza il Comune ha approvato un nuovo progetto in autofinanziamento, ai sensi dell'art. 32 comma 9 della L.r. 34/08 e s.m.i., poi approvato e autorizzato dalla Regione Piemonte. Il percorso del cantiere di lavoro è stato avviato con l'impiego di n. 2 persone, per 20 ore settimanali, a far data dal 2 aprile 2024, con termine previsto per il 19 luglio 2024. Se autorizzata dalla Regione viene prevista la possibilità di estenderne la durata entro il tempo massimo di un anno. I relativi oneri saranno a carico del bilancio comunale e sono rappresentati dalla contribuzione riconosciuta ai lavoratori, dagli oneri riflessi, l'irap e l'inail e per gli stessi non è quindi previsto alcun rimborso da parte dell'Amministrazione regionale. La spesa sarà computata nella spesa per il personale ai sensi dell'art.1, commi 557 o 562, della legge n.296/2006 e soggiace alle limitazioni di cui all'art. 9 del d.l. n. 78/2010.

La spesa prevista per il ricorso al tempo flessibile dovrà essere contenuta nel limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2021 (a esclusione di quella derivante dal c.d. scavalco condiviso) e, con successivo motivato provvedimento adottato dalla Giunta comunale, ne potrà essere disposta la possibile rideterminazione (Deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG) alla luce delle molteplici esigenze di carattere straordinario, temporaneo e non prevedibili che caratterizzano questo Comune nell'anno 2024.

Per gli anni 2025 e 2026 l'Ente potrà far ricorso a forme di lavoro flessibile, in una delle qualsiasi tipologie consentite dalla legge, per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali che si dovessero presentare, nei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e computando la corrispondente spesa ai sensi dell'art.1, commi 557 o 562, della legge n.296/2006 .

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

Il Comune di Banchette 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 Banchette 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 nota una cessazione per quiescenza per raggiunti limiti di età di unità addetta al servizio tecnico manutentivo 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, si prevede l'attivazione delle procedure di sostituzione di n° 1 unità lavorativa del servizio tecnico manutentivo appartenente all'area degli operatori (ex cat. A). L'Amministrazione intende ricorrere alla selezione da centri per l'impiego ai sensi dell'art. 1 comma 4 del DPR n. 487/1994 come modificato dal DPR n. 82/2023 che individua la forma di reclutamento mediante avviamento a selezione degli iscritti negli elenchi tenuti dai centri per l'impiego esclusivamente per le "aree o categorie per l'accesso alle quali è richiesto il solo requisito dell'assolvimento dell'obbligo scolastico". Il combinato disposto di

questo comma con l'Allegato A del CCNL 16 novembre 2022 relativo alle declaratorie di ciascuna Area del nuovo ordinamento professionale e dei relativi requisiti di base per l'accesso, porta a confermare che la selezione mediante gli elenchi dei Centri per l'impiego debba essere limitata solo all'Area degli Operatori (ex Categoria A), mentre per tutti i profili dell'Area Operatori Esperti (anche provenienti dalla ex Cat. B, accesso B1) sia necessario l'espletamento di concorso pubblico. Nelle more della sostituzione l'Ente potrà fronteggiare le necessità del servizio mediante ricorso a forme di lavoro flessibile di cui alla sezione a.3).

Per l'anno 2024 si prevede di fronteggiare la situazione venutasi a creare per la cessazione con decorrenza 19 settembre 2023, di n. 1 unità lavorativa appartenente al servizio tecnico, area degli istruttori (ex cat. C), mediante l'istituto del c.d. scavalco condiviso, di cui detto nella sezione a.3) riferita al lavoro flessibile, nella fattispecie della convenzione prevista dall'art. 14 del CCNL Enti Locali del 22.01.2004.

Come già detto, condizione essenziale per la formalizzazione dell'incarico, è il rilascio dell'autorizzazione dell'ente di appartenenza del dipendente che, ovviamente, potrebbe non concederla se individuasse ragioni organizzative ostative. In tale ipotesi l'amministrazione prevede l'attivazione di una procedura di reclutamento per la copertura del posto mediante assunzione di n. 1 unità per il servizio tecnico, a tempo pieno e indeterminato, area degli istruttori (ex cat. C), previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (non obbligatoria) e, in caso di esito infruttuoso, con indicazione di procedura concorsuale pubblica o mediante lo scorrimento delle graduatorie concorsuali idonee, approvate da altri enti della pubblica amministrazione.

L'assunzione dovrà avvenire comunque entro i limiti imposti dalla normativa introdotta dal decreto interministeriale 17 marzo 2020.

Nell'anno 2026, si prevede la sostituzione dell'unità cessata per trasferimento mediante mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, con decorrenza 1° gennaio 2024 – servizio tecnico – Area dei Funzionari e di Elevata Qualificazione (ex categoria D). Il PIAO 2023-2025 programmava una progressione verticale, in deroga alla disciplina ordinaria, di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 16.11.2022, per n. 1 unità da Area degli Istruttori (ex categoria C) ad Area dei Funzionari e di Elevata Qualificazione (ex categoria D) che, alla luce della cessazione di cui prima detto si ritiene superata con la presente programmazione di assunzione.

La procedura di reclutamento per la copertura del posto mediante assunzione di n. 1 unità per il servizio tecnico, a tempo pieno e indeterminato, area dei Funzionari di Elevata Qualificazione (ex cat. D) avverrà previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (non obbligatoria) e, in caso di esito infruttuoso, con indicazione di procedura concorsuale pubblica o mediante lo scorrimento delle graduatorie concorsuali idonee, approvate da altri enti della pubblica amministrazione.

L'assunzione dovrà avvenire comunque entro i limiti imposti dalla normativa introdotta dal decreto interministeriale 17 marzo 2020 e delle norme vigenti in quel momento.

Per tutte le annualità oggetto del PIAO si prevede quanto segue:

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 Decreto interministeriale 17 marzo 2020; In tutti i casi l'Ente, tenendo conto di eventuali variazioni che si dovessero verificare nel corso del triennio, in materia di personale (es. comandi, part time, cessazioni ecc.) si riserva la possibilità di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026.

La programmazione PIAO 2024-2026 è soggetta all'aggiornamento della parte contabile che dovrà essere riferita all'ultimo rendiconto approvato.

d) Certificazioni del Revisore dei conti:

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta preventivamente all'esame del 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. 03 del 10 aprile 2024.

e) Informativa Organizzazioni Sindacali ed RSU

Si dà inoltre atto che con nota prot. n. 3288 del 5 aprile 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.