



COMUNE DI VOLVERA
✉ 10040 - Città Metropolitana di TORINO
(Ente con meno di 50 dipendenti)

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
TRIENNIO 2024 – 2026. PRIMO AGGIORNAMENTO**

-
- ⇒ **Sezione 3: Organizzazione Capitale Umano;**
 - ⇒ **Sottosezione 3.3 = Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

*Allegato 3.3 al PIAO 2024/2026 – Primo Aggiornamento
Deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 13/11/2024*

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).

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 31/12/2023:

TOTALE: n. 31 unità di personale (oltre a Segretario Comunale e n. 1 dipendente interinale)

di cui:

- n. 31 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. a tempo pieno
- n. 1 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 5 cat. D

così articolati:

- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Contabile
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo
- n. 2 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico
- n. 1 con profilo di Comandante della Polizia Locale

n. 25 cat. C

così articolati:

- n. 12 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 6 con profilo di Istruttore Tecnico
- n. 7 con profilo di Agente di Polizia Locale

n. 1 cat. B

così articolati:

- n. 1 con profilo di Collaboratore Amministrativo

Con determinazione R.G. n. 95 del 17/03/2023 si è proceduto al reinquadramento del personale dipendente del Comune di Volvera ed all'attribuzione dei nuovi profili professionali, ai sensi degli artt. 12, 13 e 16 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022, a decorrere dal 01/04/2023, sostituendo nella declinazione della dotazione

		organica alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) ed i nuovi profili professionali individuati dall'Amministrazione al loro interno.
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p>-</p>	<p>a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito in legge n. 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 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,45 % ▪ con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%; ▪ 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 298.600,79, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 277.534,70; ▪ il Comune 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 <i>Tabella 2</i> 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.; ▪ come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2024 ammonta pertanto conclusivamente a Euro 277.534,70. <p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, 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 sopra ricostruiti.</p> <p>Dato atto che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - considerato che il margine di spesa per l'assunzione di personale, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del previsto programma di reclutamento senza superare il rapporto tra spesa di

personale ed entrate correnti, ai sensi e nel rispetto della normativa vigente; al riguardo, si riporta il quadro riassuntivo di competenza delle entrate come delineato dal DUP per il triennio 2024-2026, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 22/11/2023

ENTRATE	PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE		
	2024 (previsioni)	2025 (previsioni)	2026 (previsioni)
	4	5	6
Tributarie	5.383.000,00	5.440.000,00	5.440.000,00
Contributi e trasferimenti correnti	286.300,00	306.300,00	306.300,00
Extratributarie	1.400.650,00	1.353.650,00	1.353.650,00
TOTALE ENTRATE CORRENTI	7.069.950,00	7.099.950,00	7.099.950,00
Proventi oneri di urbanizzazione destinati a spese correnti	0,00	0,00	0,00
Avanzo di amministrazione applicato per spese correnti	0,00		
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	3.047,39	0,00	0,00
TOTALE ENTRATE UTILIZZATE PER SPESE CORRENTI E RIMBORSO PRESTITI (A)	7.072.997,39	7.099.950,00	7.099.950,00
alien. e traf. c/capitale (al netto degli oneri di urbanizzazione per spese correnti)	220.000,00	600.000,00	150.000,00
<i>- di cui proventi oneri di urbanizzazione destinati a investimenti</i>	0,00	0,00	0,00
Accensione mutui passivi	0,00	0,00	0,00
Altre accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00
Avanzo di amministrazione applicato per finanziamento di investimenti	0,00		
Fondo pluriennale vincolato per spese conto capitale	0,00	0,00	0,00
TOTALE ENTRATE C/CAPITALE DESTINATI A INVESTIMENTI (B)	220.000,00	600.000,00	150.000,00
Riscossione crediti	0,00	0,00	0,00
Anticipazioni di cassa	0,00	0,00	0,00
TOTALE MOVIMENTO FONDI (C)	0,00	0,00	0,00
TOTALE GENERALE (A+B+C)	7.292.997,39	7.699.950,00	7.249.950,00

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, sopra 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 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 n. 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 1.307.623,75 (al lordo dell'Irap)

spesa di personale prevista, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024:

Previsioni	2024
Spese per il personale dipendente	1.369.040,00
I.R.A.P.	92.100,00
Spese per il personale in comando	0,00
Incarichi professionali art.110 comma 1-2 TUEL	0,00
Buoni pasto	0,00
Altre spese per il personale	0,00
TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE	1.461.140,00
Descrizione deduzione	Previsioni 2024
Rimborsi ricevuti per personale in convenzione e comandato ad altre amministrazioni: convenzione per il servizio di Polizia Locale; convenzione per il servizio di Segretario Comunale	42.000,00
Spese per assunzione di lavoratori categorie protette	23.313,00
Spese per i rinnovi contrattuali	0,00
TOTALE DEDUZIONI SPESE PERSONALE	65.313,00
TOTALE NETTO SPESE PERSONALE	1.395.827,00

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 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, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € 17.705,25

Spesa massima prevista per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 17.705,25

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 documentazione di gennaio 2024 conservata in atti dell'Ufficio Personale, con esito negativo per tutti i Servizi interpellati.

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 Volvera non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, a fronte delle cessazioni realizzate nel corso dell'anno 2024 e di quelle previste nel triennio oggetto della presente programmazione 2024-2026, si prevede la seguente evoluzione dei fabbisogni di personale:

anno 2024

- assunzione di un dipendente ulteriore, rispetto all'attuale dotazione organica, da destinare al Servizio Pianificazione e gestione del territorio, a mezzo scorrimento di graduatoria vigente a seguito di concorso pubblico già esperito dal Comune di Volvera o da altro Ente pubblico o a mezzo concorso pubblico da esperire (eventualmente anche in forma associata con altri enti pubblici) o a mezzo altra modalità assunzionale prevista dalla vigente normativa, da inquadrare come dipendente a tempo indeterminato e a tempo pieno con profilo professionale all'interno dell'Area degli Istruttori, posizione economica iniziale, profilo professionale di Istruttore Amministrativo, a decorrere da dicembre 2024 (nel rispetto dei vincoli normativi e finanziari previsti per l'assunzione di personale, vigenti al momento della effettiva assunzione);
- a seguito di dimissioni volontarie a decorrere dal 01 luglio 2024 di dipendente a tempo indeterminato e a tempo pieno, profilo professionale di Istruttore Tecnico, Area degli Istruttori, posizione economica iniziale, assegnato presso il Servizio Lavori Pubblici, Manutenzione, Patrimonio e Decoro urbano, sostituzione, a mezzo scorrimento di graduatoria vigente a seguito di concorso pubblico esperito da altro Ente pubblico o a mezzo concorso pubblico da esperire (eventualmente anche in forma associata con altri enti pubblici) o a mezzo altra modalità assunzionale prevista dalla vigente normativa, con dipendente a tempo indeterminato e a tempo pieno con profilo professionale di Istruttore Tecnico, Area degli Istruttori, posizione

		<p>economica iniziale, a decorrere da fine dicembre 2024 (nel rispetto dei vincoli normativi e finanziari previsti per l'assunzione di personale, vigenti al momento della effettiva assunzione);</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ a seguito di dimissioni volontarie a decorrere dal 05 novembre 2024 di dipendente a tempo indeterminato e a tempo pieno, profilo professionale di Istruttore Amministrativo, Area degli Istruttori, posizione economica iniziale, dimissioni presentate durante lo svolgimento del periodo di prova, assegnata presso il Servizio Amministrativo, sostituzione a mezzo scorrimento di graduatoria vigente a seguito di concorso pubblico già esperito dal Comune di Volvera o da altro Ente pubblico o a mezzo concorso pubblico da esperire (eventualmente anche in forma associata con altri enti pubblici) o a mezzo altra modalità assunzionale prevista dalla vigente normativa, con dipendente a tempo indeterminato e a tempo pieno con profilo professionale da inquadrare all'interno dell'Area degli Istruttori, posizione economica iniziale, profilo professionale di Istruttore Amministrativo, a decorrere da dicembre 2024 (nel rispetto dei vincoli normativi e finanziari previsti per l'assunzione di personale, vigenti al momento della effettiva assunzione); ▪ l'eventuale ulteriore sostituzione di personale a seguito di pensionamento e/o altra causa di cessazione del rapporto di lavoro durante tale annualità, fermo restando il rispetto delle capacità assunzionali di cui al D.M. 17 marzo 2020, nonché il rispetto di ogni altro vincolo normativo e/o finanziario previsto per l'assunzione di personale, vigente al momento della effettiva assunzione; <p>anni 2024, 2025 e 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'eventuale sostituzione con assunzioni di lavoro flessibile di dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti che comportano il diritto alla conservazione del posto, fermo restando il rispetto delle capacità assunzionali di cui al D.M. 17 marzo 2020, nonché il rispetto di ogni altro vincolo normativo e/o finanziario previsto per l'assunzione di personale, vigente al momento della effettiva assunzione, senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2024-2026; <p>anni 2024, 2025 e 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'eventuale sostituzione di personale a tempo indeterminato con assunzioni di lavoro a tempo pieno e/o parziale a seguito di pensionamento e/o altra causa di cessazione del rapporto di lavoro durante tali annualità, fermo restando il rispetto delle capacità assunzionali di cui al D.M. 17 marzo 2020, nonché il rispetto di ogni altro vincolo normativo e/o finanziario previsto per l'assunzione di personale, vigente al momento della effettiva assunzione, senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2024-2026; <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>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 n. 14 del 13/11/2024.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: l'Amministrazione, nel periodo considerato, non prevede di effettuare procedure di mobilità interna, in quanto allo stato attuale non si prevedono spostamenti di personale tra i vari Servizi/Settori/Aree;</p>

		<p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: si richiamano le modalità e le indicazioni già previste al precedente punto c) “Stima dell’evoluzione dei fabbisogni” della Sezione 3.3.2 “Programmazione strategica delle risorse umane”;</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria: l’Amministrazione stabilisce di poter ricorrere eventualmente anche alle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001 e s.m.i. per l’eventuale sostituzione di personale a tempo indeterminato con eventuali assunzioni di lavoro a tempo pieno e/o parziale a seguito di pensionamento e/o altra causa di cessazione del rapporto di lavoro durante tali annualità, fermo restando il rispetto delle capacità assunzionali di cui al D.M. 17 marzo 2020, nonché il rispetto di ogni altro vincolo normativo e/o finanziario previsto per l’assunzione di personale, vigente al momento della effettiva assunzione, senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2024-2026;</p> <p>d) progressioni verticali di carriera: l’Amministrazione ha effettuato nell’anno 2024 una progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., mediante espletamento di una procedura comparativa valutativa per la progressione di n. 1 dipendente del Servizio Demografico dall’Area degli Istruttori all’Area dei Funzionari all’Area dell’Elevata Qualificazione (progressione verticale), posizione economica iniziale, ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, entro il limite massimo dello 0,275% del monte salari dell’anno 2018 corrispondente ad € 2.513,29, somma massima che verrà messa a disposizione con apposito finanziamento aggiuntivo dell’Ente, in quanto ritenuta necessaria per la migliore funzionalità dell’Ente; Ai sensi della normativa vigente, l’Amministrazione non può effettuare ulteriori procedure comparative valutative per progressioni verticali di carriera;</p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: <i>per gli anni 2024, 2025 e 2026 l’Amministrazione stabilisce di prevedere l’eventuale sostituzione di personale a tempo indeterminato con eventuali assunzioni di lavoratori a tempo pieno e/o parziale a seguito di pensionamento e/o altra causa di cessazione del rapporto di lavoro durante tali annualità, fermo restando il rispetto delle capacità assunzionali di cui al D.M. 17 marzo 2020, nonché il rispetto di ogni altro vincolo normativo e/o finanziario previsto per l’assunzione di personale, vigente al momento della effettiva assunzione, senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2024-2026.</i></p>
	3.3.4 Formazione del personale -	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. n. 132/2022.