

## Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 del Comune di Colletterto Giacosa

### Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

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

<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p><b><u>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</u></b></p> <p>TOTALE: n. 4 unità di personale di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ n. 2 a tempo pieno e indeterminato</li> <li>✓ n. 1 a tempo parziale (50%) e indeterminato</li> <li>✓ n.1 in convenzione ex art. 30 TUEL con il Comune di Orio Canavese quale capofila (partecipazione del Comune di Colletterto Giacosa al 44,44%)</li> </ul> <p><b><u>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ n. 1 Funzionario titolare di E.Q. (ex cat. D) responsabile del Servizio Economico-Finanziario</li> <li>✓ n. 1 Funzionario titolare di E.Q. (ex cat. D) responsabile del Servizio Tecnico (risorsa in convenzione con il Comune di Orio Canavese)</li> <li>✓ n.1 Istruttore demografico/commercio/polizia amministrativa</li> <li>✓ n. 1 Istruttore (part time 50%) amministrativo</li> </ul>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p><b>a) 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. 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 stanziato in bilancio di previsione, e dell'anno 2025 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,46%</li> <li>▪ con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50%;</li> <li>▪ il comune si colloca pertanto al di sotto del valore soglia, disponendo, ad oggi, 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 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 45.238,26, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 165.973,65;</li> <li>▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato alla presente, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025 ammonta a Euro 165.973,65 secondo le percentuali</li> </ul>

della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 45.238,36.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dal presente atto, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 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 ANNO 2023 Euro 120735,29
LIMITE CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2025 Euro 45.238,36
≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 152.950,00

Dato atto che:

- 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, secondo il prospetto sotto allegato alla presente programmazione;
- 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**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, 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 562 della legge n.296/2006 come segue:

Valore di riferimento dell'anno 2008: Euro 195.285,00
---

spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2025: Euro 164.266,00 previsionale-comp escluse
--

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

Dato atto che nel corso del 2025 si ritiene di poter ricorrere ad assunzioni mediante forme di lavoro flessibile confermando il tetto di spesa per tali forme nel seguente importo (ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L.78/2010):

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 15.000,00
--

Valore spesa per lavoro flessibile media anni 2007/2009: Euro 0,00
--

<b>Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 15.000,00</b>
--

#### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione di eventuale soprannumerità, eccedenza ed esubero di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D.Lgs.165/2001, con esito negativo.

#### **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 dei 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;

si attesta che il Comune di Colletterto Giacosa 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 2025: nessuna cessazione prevista
- ANNO 2026: nessuna cessazione prevista
- ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

#### **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Nel corso dell'anno 2025 si ritiene di dover provvedere all'assunzione di:

- n. 1 Istruttore tecnico dell'Area Istruttori a tempo indeterminato e parziale 50%
- n.1 Agente di Polizia Municipale mediante il c.d. "scavalco d'eccedenza" ex art. 1 comma 557 della L. n. 311/2004 per il periodo dal 1 febbraio 2025 al 31 dicembre 2025
- n.1 Istruttore tecnico dell'Area Istruttori a tempo parziale 50% e determinazione mediante utilizzo contributo previsto dal decreto ministeriale del 17 luglio 2023 e relativo al fondo previsto dal comma 5 dell'articolo 31-bis del decreto-legge 6 novembre 2021, n.152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233

#### **d) certificazioni del Revisore dei conti:**

si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per

	<p>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. 1 del 24/01/2025;</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> -----</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ assunzione di n. 1 Istruttore tecnico dell'Area Istruttori a tempo indeterminato e parziale (50%) mediante esperimento preventivo della mobilità obbligatoria ex art. 34 TUIPI, successivamente mediante esperimento mobilità volontaria ex art. 30 TUIPI e successivamente mediante scorrimento di graduatoria vigente per pari profilo o mediante interpello elenco di idonei ex D.L. 80/2021 o mediante procedura concorsuale;</li> <li>✓ assunzione di n.1 Istruttore tecnico dell'Area Istruttori a tempo parziale 50% e determinazione mediante utilizzo contributo previsto dal decreto ministeriale del 17 luglio 2023 e relativo al fondo previsto dal comma 5 dell'articolo 31-bis del decreto-legge 6 novembre 2021, n.152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233 mediante esperimento preventivo della mobilità obbligatoria ex art. 34 TUIPI, successivamente mediante esperimento mobilità volontaria ex art. 30 TUIPI e successivamente mediante scorrimento di graduatoria vigente per pari profilo o mediante interpello elenco di idonei ex D.L. 80/2021 o mediante procedura concorsuale</li> </ul> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> ✓ eventuali assunzioni di cui alla lettera precedente</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b> -----</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> ✓ assunzione di n.1 Agente di Polizia Municipale mediante il c.d. "scavalco d'ecedenza" ex art. 1 comma 557 della L. n. 311/2004 per il periodo dal 1 febbraio 2025 al 31 dicembre 2025</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> -----</p> <p><b>g) il presente piano triennale del fabbisogno del personale costituisce titolo autorizzatorio per l'eventuale sostituzione temporanea di personale dipendente mediante forme di lavoro flessibili o, comunque, previste dall'attuale normativa, nel corso del 2025.</b> -----</p>
<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b> Sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, come individuati nella sezione "Valore pubblico" del PIAO (che, a sua volta, rinvia al DUP), la formazione informatica e digitale del personale oltre che sulle materie obbligatorie quali ad esempio la L. n. 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D. Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); particolarmente importante è anche il potenziamento della competenza digitale, giudica, contabile ed amministrativa del personale, in quanto strumentale allo snellimento e</p>

		<p>sburocrazia dei processi ma soprattutto ad una corretta azione amministrativa.</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b>  Si potrà ricorrere a formatori esterni ed interni all'Ente. Per l'anno 2025 il Comune di Colletterto Giacosa ricorrerà all'attività formativa proposta dalle associazioni a cui lo stesso aderisce (ad es. ASMEL, ANUSCA etc) e con particolare riferimento ai temi inerenti: anticorruzione e trasparenza, codice di comportamento, GDPR, CAD, sicurezza sul lavoro, REGIS per l'attuazione dei progetti PNRR e il nuovo codice dei contratti pubblici. Sarà valutata positivamente anche la partecipazione a webinar o riunioni in presenza organizzati da altri Enti che attestino la presenza del dipendente.</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b>  Potranno essere promossi percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda del Settore/Ufficio nel quale il dipendente è inserito.</p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze;</li> <li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;</li> <li>▪ migliorare le conoscenze non solo specifiche, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di una determinata procedura;</li> <li>▪ sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all'area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi;</li> <li>▪ qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione;</li> <li>▪ migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l'utenza cittadina</li> </ul>
--	--	--