



COMUNE DI SAN GILLIO

Città metropolitana di Torino

Via Roma 6 - 10040 SAN GILLIO (TO) - Tel 011/9840813 - Fax 011/9840757

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE PIAO 2023-25

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.2. SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - FABBISOGNO DI PERSONALE

ALLEGATO 6: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-25 E PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE.

PREMESSA AL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE

Si riporta di seguito la programmazione del fabbisogno di personale nel triennio come definita nell'ambito della nota di aggiornamento al DUPS 2023-25 approvato con D.C.C. n. 27 del 22.12.2022 (a cui si fa espresso rinvio), completa dei dati aggiornati all'01.01.2023, data di entrata in vigore del Documento Unico di Programmazione e del presente PIAO.

Ai sensi dell'art. 91 del TUEL gli Enti pubblici al fine di assicurare le esigenze di funzionalità delle risorse e il funzionamento dei servizi sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale.

Si ricostruisce di seguito il percorso normativo di riferimento:

- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 dispone: "Gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale";
- l'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, stabilisce che le variazioni delle dotazioni organiche già determinate siano approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti Locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- il D.Lgs. 75/2017 che ha apportato modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed al testo unico del Pubblico Impiego, in particolare stabilendo che le determinazioni relative al reclutamento del personale siano adottate sulla base del Piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 comma 4 dello stesso decreto legislativo 165/2001, così come modificato dal D.lgs. 75/2017;
- il D.L. 30/04/2019 n. 34 'Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi', convertito in Legge 28/06/2019 n. 58, con particolare riferimento a quanto disposto dall'art. 33 comma 2, il DM interministeriale del 17/3/20 (GU 27/4/20), recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" entrato in vigore il 20.4.20;
- la Circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica del 13.5.20 (GU n. 226 dell'11.9.20) attuativa dell'art. 33 c. 2 del D.L. 30/4/19 n. 34, convertito con modificazioni nella L. 58719 in materia di assunzioni di personale dei comuni;
- L'art. 6 del D.L. n. 80721, convertito in legge n. 113/21 istitutivo del PIAO.

Situazione delle precedenti programmazioni delle assunzioni con particolare riferimento alla programmazione contenuta nel DUP 2022/24 alla data del 30.6.22:

- nel 2021 ha provveduto all'assunzione di n. 1 dipendente di categoria C (Istruttore Tecnico) in sostituzione di personale cessato nel 2019 (programmazione assunzioni 2020);
- nel 2021 si è inoltre coperto il posto che si era reso vacante nel corso del 2020 presso il servizio demografico (Cat. C); nuovamente vacante (con diritto alla conservazione del posto) a settembre

2021 e quindi coperto ad aprile 2022 con il rientro in servizio della dipendente ai cui era stato conservato il posto;

- a maggio 2022 si è coperto il posto nel Servizio Finanziario (Cat. C) resosi vacante a ottobre 2021;
- permane dall'aprile 2020 la vacanza del posto nel Servizio Finanziario (già cat. D ed ora trasformato in Cat. C) da coprirsi con il percorso programmato di progressione verticale di cui al punto successivo;

- è stato completato il percorso per due progressioni verticali (dalla cat. B3 alla cat. C) con successiva trasformazione dei posti che si sono resi vacanti da Cat. B3 a Cat C;

(Programmazione 2022 contenuta nel DUP 22-24) attraverso l'adozione delle seguenti 2 deliberazioni della G.C.:

1) Deliberazione n. 85/22 ad oggetto "APPROVAZIONE "REGOLAMENTO COMUNALE DISCIPLINANTE LE PROCEDURE SELETTIVE INTERNE PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA (PROGRESSIONI VERTICALI)"

2) Deliberazione n. 91/22 ad oggetto " VARIAZIONE DOTAZIONE ORGANICA – DETERMINAZIONI E PROVVEDIMENTI"

- all'esito delle progressioni verticali permane un posto vacante in Cat. C il quale è prevista la copertura (compatibilmente con i limiti imposti dalla normativa vigente in materia), come già risultante dalla programmazione 2022-24, che si conferma.

Considerando quindi il suddetto quadro normativo e l'esigenza di completare le programmazioni pregresse, l'amministrazione prevede per gli anni 2023 – 2024 –2025 quanto segue:

2023

Sostituzione delle eventuali cessazioni che si verificassero nel 2022/23 per effetto di progressioni/dimissioni/mobilità/collocamento a riposo, nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente in materia;

2024

Sostituzione delle eventuali cessazioni che si verificassero nel 2022/23/24 per effetto di progressioni/dimissioni/mobilità/collocamento a riposo, nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente in materia;

2025

Sostituzione delle eventuali cessazioni che si verificassero nel 2022/23/24/25 per effetto di progressioni/dimissioni/mobilità/collocamento a riposo, nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente in materia;

Tabella 1

Personale in dotazione organica ed in servizio all'1.01.13, diviso per aree, a seguito dell'adozione della DGC. n. 91/22 con cui si è disposta l'ultima variazione della dotazione organica:

CATEGORIA	QUALIFICA PROFESSIONALE	N° POSTI IN DOTAZIONE ORG.	N. POSTI OCCUPATI
AREA TECNICA			
D	RESPONSABILE	1	1
C	GEOMETRA/ISTR. TECNICO	2	2
C	ISTRUTT. AMM. CONT.	1	1
AREA VIGILANZA			
D	RESPONSABILE	1	1
C	AGENTE PL	2	1
B3	CANTONIERE	1	0
AREA DEMOGRAFICA – AMMINISTRATIVA E CULTURALE			
D	RESPONSABILE	1	1
C	ISTRUTT. AMM. CONT.	2	2
B3	AIUTO BIBLIOTECARIO	1	1 p.t.
B	AIUTO CUOCO	1	1
AREA FINANZIARIA- TRIBUTI E COMMERCIO			
D	RESPONSABILE	1	1
C	ISTRUTT. AMM. CONT.	2	2
C	ISTRUTT. TECNICO	1	0
AREA AFFARI GENERALI			
C	ISTRUTT. AMM. CONT.	1	1
TOTALI			
D		4	4
C		11	8
B		3	2

Tabella 2 Verifica soglia anni 2023 e 2024. Stima
ABITANTI DEL COMUNE AL 31.12.21:

3099

	ESERCIZIO 2018	ESERCIZIO 2019	ESERCIZIO 2020	ESERCIZIO 2021
TITOLO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Titolo 1	1.968.451,50	2.079.839,72	1.898.852,59	2.000.516,03
Titolo 2	32.324,17	33.766,11	338.094,10	170.746,05
Titolo 3	203.067,22	196.357,51	241.641,79	200.428,60
ulteriori entrate previste				
Totale entrate correnti	2.203.842,89	2.309.963,34	2.478.588,48	2.371.690,68
CAMST	- 29.000,00	- 29.000,00	-29.000,00	- 29.000,00
FCDE di competenza a previsione 2020 (assestato)	- 57.848,03	- 57.848,03	- 57.848,03	
FCDE di competenza a previsione 2021 (assestato)		- 65.400,00	- 65.400,00	-65.400,00
FCDE di competenza a previsione 2022 (assestato luglio 2022)			- 85.400,00	-85.400,00
Totale entrate correnti al netto FCDE	2.116.994,86	2.223.115,31	2.391.740,45	2.277.290,68
media triennale 2020			2.243.950,21	
Totale entrate correnti al netto FCDE		2.215.563,34	2.384.188,48	2.277.290,68
media triennale 2021				2.292.347,50
Totale entrate correnti al netto FCDE			2.364.188,48	2.257.290,68
media triennale 2022				
spese di personale	ESERCIZIO 2018	ESERCIZIO 2020	ESERCIZIO 2021	
CONTO FINANZIARIO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	
U.1.01.00.00.000	627.027,08	613.644,13	578.175,59	
U.1.03.02.12.001	0,00	0,00	0,00	
U.1.03.02.12.002	0,00	0,00	0,00	
U.1.03.02.12.003	0,00	0,00	0,00	
U.1.03.02.12.999	0,00	0,00	0,00	
Totale spese di personale	627.027,08	613.644,13	578.175,59	
Spese rimborsate	-29.000,00	-29.000,00	-29.000,00	
SPESA CONVENZIONE SEGRETARIO	36.500,00	33.470,00	36.310,00	
risparmi previsti				
Totalespese correnti	634.527,08	618.114,13	585.485,59	
CALCOLO PERCENTUALE				
	ESERCIZIO 2021	percentuale		
Spese di personale	585.485,59			
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	2.292.347,50	25,54%		

A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato

	PTFP 23/24/25
Numeratore: Spese di personale	585.485,59
Denominatore: Media triennale entrate correnti al netto FCDE	2.292.347,50
Percentuale Comune di San Gillio (TO)	25,54%
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020 - soglia	27,20%
Valore massimo teorico di spesa	38.032,93

B) Determinazione del valore della Tabella 2

	PTFP 23/24/25
Spese di personale 2018	634.527,08
Percentuale di Tabella 2	27,00%
Valore massimo anno	171.322,31

C) Resti dei cinque anni antecedenti al 2020

-

D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato

	PTFP 23/24/25
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	38.032,93

PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ad integrazione della programmazione del fabbisogno del personale, si definiscono con il presente piano le linee per la programmazione della formazione. Gli interventi formativi, che coinvolgono tutti i dipendenti dell'ente, si sviluppano attraverso i seguenti ambiti:

- a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini, attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze digitali;
- b) incrementare il livello di consapevolezza dell'attività amministrativa al fine di diffondere una cultura ed etica di prevenzione della corruzione;
- c) incrementare la percezione dell'organizzazione attraverso percorsi per i neo assunti di informazione e conoscenza di sistemi, procedure e pratiche adottate nell'ente;

La programmazione nel triennio dei percorsi citati avviene sia con il ricorso a enti formativi esterni, sia attraverso il coinvolgimento di attori interni idonei a diffondere la cultura dell'organizzazione e le conoscenze normative.

Alla data di adozione del PIAO sono previsti i seguenti interventi:

- a) Formazione di base competenze ragioneria (neoassunta)
- b) Formazione in tema di appalti, area a elevato rischio corruttivo, anche in relazione alle disposizioni previste per il PNRR, possibilmente erogate in collaborazione con la Centrale Unica di Committenza Collegno-San Gillio (Responsabili);
- c) Brevi sessioni tematiche di aggiornamento sui principali applicativi in uso. (tutto il personale)
- d) Aggiornamento sulla metodologia di programmazione, assegnazione obiettivi e valutazione (neoassunti);
- e) Formazione di Base in materia di Anticorruzione e Trasparenza (tutto il personale)

- f) Aggiornamento competenze Servizi Demografici
- g) Aggiornamento Ufficio Tributi (personale da assumere)
- h) Aggiornamento Polizia locale

Nel corso del 2023 verrà avviata una ricognizione del fabbisogno formativo, con particolare riferimento al personale neoassunto o ricollocato tramite mobilità interna/esterna.

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Maurizio FERRO BOSONE