

3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Premessa

L'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Pertanto, al fine di dare esecuzione alla sopra detta previsione normativa, l'Ente ha approvato il PIAO 2023 - 2025 con Deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 29/06/2023.

L'approvazione del presente documento è dovuta alla necessità di aggiornare la sottosezione 3.3 del PIAO di cui sopra a seguito di esigenze relative al fabbisogno di personale manifestatesi successivamente alla Deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 29/06/2023, come sarà meglio specificato di seguito.

Si evidenzia che i contenuti nella presente sezione sono state formulate, sentiti i Responsabili dei Servizi, ai sensi dell'art. 7 del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero il Bilancio di previsione 2023 – 2025 e il Documento Unico di Programmazione 2023 – 2025, approvati mediante deliberazioni del Consiglio comunale (nota di aggiornamento al DUP con D.C.C. n. 22 del 17/04/2023 e bilancio con D.C.C. n. 23 del 17/04/2023 e s.m.i.) Il presente documento, inoltre, rispetta le indicazioni di cui alle linee guida del 08/05/2018, come aggiornate dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14/09/2022 (Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche).

L'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge finanziaria 2002) che recita: *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*. Si da atto che è stato acquisito il parere favorevole del revisore dei conti (prot.n. 11577 del 17/07/2023).

Ricognizione eccedenze di personale

Premesso che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come da ultimo modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, prevede che *“le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica”* (comma 1) e che *“le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere”* (comma 2).

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale nell'ambito del PIAO 2023 – 2025 approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 29/06/2023, in questa sede si conferma quanto indicato nel PIAO di cui sopra (all'attualità non risultano eccedenze di personale relativamente al triennio 2023 – 2025).

I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Si dà atto che la presente sezione è stata redatta nel rispetto dei seguenti vincoli e indicazioni normative relative all'assunzione di personale negli Enti Locali:

- comma 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art. 1 della L. 296/2006, e s.m.i. relativi al rispetto dei vincoli di spesa di personale da parte degli Enti locali. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano “*il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*”. In questo senso la deliberazione n. 25/2014 della Corte dei Conti Sezione Autonomie che ha chiarito che il nuovo parametro cui ancorare il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011-2013, che ha assunto pertanto un valore di riferimento statico;
- art 33 del D.L. 34 del 30/04/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019 che ha modificato la disciplina relativa alle facoltà assunzioni dei Comuni , prevedendo il superamento delle regole fondate sul principio del turn over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale¹. La norma di cui sopra trova attuazione con il decreto adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno del 17/03/2020 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 17/04/2020 individua i valori di soglia massima della spesa di personale in relazione alle entrate correnti e le percentuali massime di incremento del personale in servizio. La successiva circolare esplicativa del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno del 08/06/2020 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 11/09/2020 ha fornito indicazioni operative relativamente alle modalità di calcolo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti e in materia di mobilità;²

¹ La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Gli Enti Locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

² Le norme di cui al presente punto trovano applicazione anche alla luce delle seguenti interpretazioni:

- Circolare del Dipartimento della funzione pubblica del 13/05/2020 e le deliberazioni della Corte dei Conti della Lombardia n. 74/2020 e n. 112/2020, della Corte dei Conti dell'Emilia Romagna n. 55/2020 e Corte dei Conti della Toscana n. 34/2021 secondo cui la neutralità finanziaria dei processi di mobilità è una disposizione riconducibile alla regolamentazione del turn-over e quindi non operativa in vigenza della nuova disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria;
- Il comma 2 art. 3 del Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020 il quale prevede che “*gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art.33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa*”;
- Le deliberazioni n. 164/2020 e n. 243/2021 della Corte dei Conti della Lombardia che si è espressa nel merito della “*coesistenza di due diverse discipline del contenimento della spesa di personale*” relative ai commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art. 1 della L. 296/2006 e all'art. 33 del D.L. 34 del 30/04/2019;

- comma 1 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 il quale prevede che i Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009 (tale importo relativamente al Comune di Gassino Torinese risulta pari ad € 24.403,63). Sempre in materia di lavoro flessibile si richiama quanto stabilito dall'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, secondo il quale *“le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35”*;
- legge n. 68 del 12/03/1999 in materia di collocamento lavorativo dei disabili. Si richiama inoltre la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 1 del 2019 dove, tra il resto, è specificato che ai fini del base del computo della quota di riserva per il collocamento obbligatorio dei disabili non si deve tenere conto del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale;
- comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21/05/2018 (tuttora vigente) il quale stabilisce che *“Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative [...]. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità”*;

Si da atto, inoltre, che la legge 56/2019 che ha stabilito che nel triennio 2019-2021 le procedure concorsuali bandite e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo esperimento della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001. L'applicazione di tale istituto diviene, quindi, una scelta discrezionale di ciascuna Amministrazione (art. 3, comma 8, legge n. 56/2019). Il comma 14 ter dell'art. 1 del D.L. 80 del 09/06/2021 (convertito con modifiche dalla Legge 113 del 06/08/2021) che ha prorogato il termine di cui sopra fino al 31/12/2024.

-
- La deliberazione n. 63/2021 della Corte dei Conti dell'Abruzzo che ha affermato che alla luce della formulazione del D.L. 34 del 30/04/2019 non è possibile escludere gli oneri per i rinnovi contrattuali dalle voci di spesa. Fa eccezione quanto stabilito dal comma 4ter. Dell'art. 3 del D.L. 36/2022 (convertito con L. 79/2022) secondo il quale *“a decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34”*;
 - La deliberazione n. 1/2022 della Corte dei Conti della Liguria che ha dato parere positivo alla sottrazione degli incentivi tecnici dall'aggregato della spesa di personale ai fini assunzionali ai sensi dell'art 33 del D.L. 34 del 30 aprile 2019;
 - L'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce, inoltre, che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa *“non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento”*. Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che *“ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”*

Fabbisogno del personale

Richiamata la Deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 29/06/2023 con la quale è stato approvato il PIAO 2023 – 2025, si da atto che lo stesso prevedeva:

- la copertura di un posto vacante da istruttore amministrativo (area degli istruttori) presso il servizio finanziario (ufficio tributi), rispetto alla quale non risultano ancora avviate le procedure;
- la cessazione di un collaboratore amministrativo (area degli operatori specializzati) in servizio presso il Servizio Affari Generali, prevista per il mese di agosto 2024 (per collocamento a riposo del dipendente);

Si da atto, inoltre, che è stata acquisita una unità di personale con contratto di lavoro flessibile (tramite lavoro somministrato) di cat. C (part time a 20 ore la settimana) destinata ai Servizi Finanziari per il periodo compreso tra il 14/11/2022 e il 23/03/2023 (come da previsioni del PIAO 2022 – 2024).

Con il presente documento l'amministrazione intende procedere ad aggiornare la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2023 – 2025 come segue:

- prevedere la copertura del posto vacante da istruttore amministrativo (area degli istruttori) presso il servizio finanziario (ufficio tributi) acquisendo un istruttore tecnico. Tale aggiornamento avviene in conseguenza di ulteriori valutazioni dei carichi e della tipologia di lavoro presente all'ufficio tributi (effettuate in accordo con il responsabile del servizio). Nello specifico si ritiene opportuno rafforzare l'ufficio con conoscenze in ambito tecnico e quindi selezionare una professionalità che partendo da una preparazione teorica in tale ambito (acquisibile, con il diploma di geometra) possa unire tali conoscenze a quelle più specifiche dell'ufficio tributi. Tale unità di personale (che si prevede di assumere non prima del 01/12/2023) potrà essere acquisita tramite concorso pubblico (da espletare anche in forma associata con altri Enti), scorrimento di graduatorie messe a disposizione da altri Enti, procedura di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 o utilizzo degli elenchi degli idonei di cui all'art.3-bis del DL n.80/2021, conv. in legge n.113/2021;
- prevedere la possibilità di acquisire una unità di personale appartenente all'area degli istruttori con contratto di lavoro part time a 20 ore e flessibile da destinare al servizio Affari Generali per sopperire ad eventuali aumenti dei carichi di lavoro in conseguenza di specifiche situazioni, quali, ad esempio, prolungate assenze del personale. Tale unità di personale potrà essere acquisita tramite contratto di somministrazione (in quanto risulta essere la modalità di acquisizione di personale a tempo determinato più idonea a garantire risposte celeri a situazioni impreviste che comportino l'aumento dei carichi di lavoro previsti per gli uffici), con possibilità di eventuale proroga per un periodo ad inizio 2024;
- prevedere n. 1 posto collocato nell'area degli istruttori – profilo Istruttore Amministrativo da assegnare all'Area Servizi al Cittadino per rafforzare i servizi demografici, mediante “progressione tra le aree” ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165 del 2001 e dell'art. 15 del CCNL 16.11.2022. Di conseguenza si prevede (non prima del 01/11/2023) di modificare la dotazione organica prevedendo la soppressione di un posto collocato nell'area degli operatori esperti e la contestuale istituzione di un posto di istruttore amministrativo.
- dare atto che con decorrenza 11/07/2023 (ultimo giorno di servizio 10 luglio) si è reso vacante un posto da istruttore amministrativo (area degli istruttori) a part time al 50% assegnato ai Servizi al Cittadino. Tale posto non potrà essere coperto prima della metà del mese di gennaio 2024, in quanto risulta non disponibile, ai sensi del comma 10 dell'art. 25 del CCNL 16/11/2022. Dopo tale data si procederà ad acquisire un istruttore amministrativo (area degli istruttori) a part time al 50% e a tempo indeterminato tramite concorso pubblico (da espletare anche in forma associata con altri Enti), scorrimento di graduatorie messe a disposizione da altri Enti, procedura di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 o utilizzo degli elenchi degli idonei di cui all'art.3-bis del DL n.80/2021, conv. in legge n.113/2021;
- per quel che riguarda il collocamento a riposo di una operatrice esperta assegnata al Servizio Affari Generali previsto per agosto 2024 si conferma che si procederà alla copertura del posto

nel corso dell'anno 2024 con una unità di personale con lo stesso profilo che potrà essere acquisita tramite concorso pubblico (da espletare anche in forma associata con altri Enti), scorrimento di graduatorie messe a disposizione da altri Enti, procedura di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 o utilizzo degli elenchi degli idonei di cui all'art.3-bis del DL n.80/2021, conv. in legge n.113/2021.

Di seguito un prospetto riepilogativo delle assunzioni a tempo indeterminato previste per il triennio 2023 – 2024:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	IMPORTO RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA (ESCLUSA TREDICESIMA)
2023	1 unità di personale con profilo istruttore tecnico (area degli istruttori)	concorso pubblico (da espletare anche in forma associata con altri Enti), scorrimento di graduatorie messe a disposizione da altri Enti, procedura di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 o utilizzo degli elenchi degli idonei di cui all'art.3-bis del DL n.80/2021, conv. in legge n.113/2021	€ 21.392,87
2023	1 unità di personale con profilo istruttore amministrativo (area degli istruttori)	progressione tra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165 del 2001 e dell'art. 15 del CCNL 16.11.2022	€ 21.392,87 *
2024	1 unità di personale con profilo istruttore amministrativo (area degli istruttori) – P.T. AL 50% (18 ore su 36)	concorso pubblico (da espletare anche in forma associata con altri Enti), scorrimento di graduatorie messe a disposizione da altri Enti, procedura di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 o utilizzo degli elenchi degli idonei di cui all'art.3-bis del DL n.80/2021, conv. in legge n.113/2021	€ 10.696,44
2024	1 unità di personale con profilo collaboratore	concorso pubblico (da espletare anche in forma associata con altri Enti), scorrimento di graduatorie messe a disposizione da altri Enti,	€ 19.034,51

	amministrativo (area degli operatori esperti)	procedura di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 o utilizzo degli elenchi degli idonei di cui all'art.3-bis del DL n.80/2021, conv. in legge n.113/2021	
--	---	---	--

*Ai fini della progressione di carriera la maggiore spesa è data dalla differenza tra il posto nell'area degli istruttori (oggetto della progressione verticale) e quello operatori esperti (che sarà soppresso) per un importo annuale pari ad € 2.358,36 (tredicesima esclusa).

Alla luce della programmazione strategica dell'ente contenuta nel D.U.P. 2023 – 2025 e sviluppata nel P.I.A.O. 2023 – 2025 approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 29/06/2023 (in particolare nella Sezione 2) si procede alla definizione del presente fabbisogno del personale (che costituisce un aggiornamento di quello approvato con D.G.R. 57/2023). È necessario premettere che la struttura organizzativa dell'Ente prevede una media di poco più di 6 dipendenti per servizio (con una dotazione compresa tra i 5 e gli 8 dipendenti per ogni servizio, calcolati senza tener conto dei part time), che si articolano nei diversi uffici prevedendo una dotazione di non più di 2 unità di personale per ogni ufficio (senza tener conto dei responsabili e dei dipendenti condivisi tra diversi uffici). Uniche eccezioni sono costituite dal personale impegnato sul territorio comunale (sia per la Polizia municipale sia per la squadra operai i numeri dei dipendenti assegnati risultano appena sufficienti a garantirne il necessario presidio) e uffici che accorpano più funzioni (è il caso dei servizi demografici che uniscono anagrafe, stato civile, elettorale più il C.E.D. e del servizio che accorpa i lavori pubblici, l'edilizia privata e l'urbanistica). Quanto sopra rende evidente la possibilità di intervenire soltanto con pochi aggiustamenti sulla distribuzione del personale tra i diversi uffici dell'Ente. Inoltre la necessità di garantire gli equilibri di bilancio non rende, al momento, possibile programmare un aumento delle unità di personale in servizio presso il Comune di Gassino Torinese. Di conseguenza il presente piano triennale può esclusivamente prevedere la sostituzione del personale cessato (unica eccezione è costituita dalla progressione verticale prevista per la fine del 2023. Tale modifica non potrà, però, alterare il numero delle unità di personale destinate a ciascun servizio).

La dotazione organica del Comune di Gassino Torinese prevista per il triennio 2023 – 2025 con l'indicazione delle cessazioni ed assunzioni previste è meglio dettagliata nell'allegato 3.1

Rispetto dei vincoli normativi ai fini dell'assunzione di personale

Si da atto che il presente piano triennale dei fabbisogni rispetta i vincoli normativi ai fini dell'assunzione di personale, come di seguito dettagliato:

Comma 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art. 1 della L. 296/2006, e s.m.i.

La spesa prevista dal presente piano triennale dei fabbisogni risulta inferiore a quella relativa la triennio 2011 – 2013, come evidenziato nell'allegato 3.2;

Art 33 del D.L. 34 del 30/04/2019

La spesa prevista dal presente piano triennale dei fabbisogni risulta contenuta all'interno dei valori soglia previsti D.M. del 17/03/2020, come evidenziato nell'allegato 3.2;

Comma 1 dell'art. 9 del D.L. 78/2010

La spesa prevista dal presente piano triennale dei fabbisogni risulta inferiore a quanto speso per l'anno 2009 (€ 24.403,63). Nello specifico per l'anno 2023 risulta stanziato un importo riconducibile a spese di personale relative a lavoro flessibile di € 12.872,00, di cui € 11.542,00 per lavoro somministrato

(riferito alla cat. C part time destinata ai Servizi Finanziari per il periodo compreso tra il 14/11/2022 e il 23/03/2023 e alle risorse stanziare per l'eventuale acquisizione di una risorsa cat. C part time destinata al Servizio Affari generali, quota relativa all'anno 2023), € 650 per IRAP su lavoro somministrato ed € 680,00 per IRAP relativa ad un progetto di cantiere lavoro (al momento in attesa di sapere se sarà finanziato dalla Regione Piemonte e da ricompandersi tra i costi assoggettati ai vincoli di spesa di personale). Per l'anno 2024 risulta stanziato un importo riconducibile a spese di personale relative a lavoro flessibile di € 2.850,00, di cui € 1.900,00 stanziare per l'eventuale acquisizione di una risorsa cat. C part time destinata al Servizio Affari generali (quota relativa all'anno 2024) € 160,00 per IRAP su lavoro somministrato, € 490,00 per IRAP ed € 300,00 per INAIL entrambe relative ad un progetto di cantiere lavoro (al momento in attesa di sapere se sarà finanziato dalla Regione Piemonte).

Legge n. 68 del 12/03/1999

L'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge n. 68/99, in quanto al 31/12/2022 risulta avere in servizio 37 dipendenti (compreso il Segretario comunale) di cui solamente 28 computabili ai fini della quota di riserva per il collocamento obbligatorio. Numero calcolato tenendo conto del personale con contratto di lavoro part time e non computando il personale con qualifica dirigenziale (Segretario comunale), il personale appartenente alla Polizia Municipale e il personale assunto ai sensi della legge 68/1999 stessa. Di conseguenza, ai sensi della Legge 68/1999, risulta un obbligo di prevedere un posto da coprire con un dipendente appartenente alle categorie protette, vincolo assolto dal Comune di Gassino Torinese.

Comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21/05/2018

Considerato che, sulla base del piano dei fabbisogni oggetto del presente atto, il numero massimo di rapporti a tempo parziale attivabili per ciascuna categoria risulta essere il seguente:

- Dipendenti appartenenti all'area degli operatori esperti: 3 contratti a part time ridotti a 2 dal presente piano (25% di 9 posti in dotazione organica appartenenti a tale area, con arrotondamento per eccesso. Al momento risulta coperto 1 posto da una dipendente assunta a part time. Il presente piano ridurrà il numero degli operatori esperti a 8 nel 2023 e a 7 nel 2024 per entrambi gli anni il numero massimo di contratti part time attivabili per la categoria è di 2);
- Dipendenti appartenenti all'area degli istruttori: 5 contratti a part time aumentati a 6 (25% di 20 posti in dotazione organica appartenenti a tale area. Al momento risultano presenti 2 dipendenti con contratto a part time e il presente piano aumenterà il numero degli operatori esperti a 21 nel 2023 e a 22 nel 2024 per entrambi gli anni il numero massimo di contratti part time attivabili per la categoria è di 6. Si segnala che uno dei due posti previsti a part time non sarà coperto nel 2023 e che risulta una ulteriore dipendente con contratto temporaneamente trasformato a part time);
- Dipendenti appartenenti all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni: 2 contratti a part time (25% di 8 posti in dotazione organica appartenenti a tale area. Al momento non risultano presenti dipendenti a part-time e il presente piano non prevede variazioni in merito).

Piano di formazione

Si conferma il piano di formazione approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 29/06/2023.

**RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALL'ATTUAZIONE DEL PIANO
2023-2025 (sottosezione 3.3 PIAO)**

(art. 1, comma 557, legge n. 296/2006)

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
PERSONALE IN SERVIZIO (A)			
Spesa per il personale in servizio (importo riferito al costo del personale in servizio al 1/1/2023 rapportato ai costi previsti per ogni singola annualità, già decurtato dei risparmi previsti per le cessazioni)	1.160.132,29	1.149.726,63	1.131.827,38
SPESE DERIVANTI DAL PIANO 2023-2025 (B)			
Copertura posti programmati (importo dell'aumento, dei costi previsti per il personale in servizio al 01/01/2023 già aggiornato con le cessazioni previste, legato alle nuove assunzioni di cui al piano dei fabbisogni: un istruttore tecnico da assegnare ai servizi finanziari da assumere non prima di dicembre 2023, sostituzione di un istruttore amministrativo a part time 50% da assumere non prima dell'inizio del 2024 e sostituzione di un collaboratore amministrativo assegnato al servizio Affari Generali la cui cessazione è prevista per agosto 2024)	5.414,34	58.148,58	77.315,89
Risorse previste per attivazione di lavoro flessibile (costo per lavoro somministrato comprensivo di IRAP e costi per un cantiere lavoro in attesa di finanziamento da parte della Regione Piemonte)	12.572,00	790,00	0,00
RISPETTO LIMITI SPESA DI PERSONALE			
Limite art. 1, comma 557, legge n. 296/2006 (Media triennio 2011-2013)	1.225.588,58	1.225.588,58	1.225.588,58
Costo complessivo annuale piano 2022/2024 a regime (A+B)	1.178.118,63	1.208.665,21	1.209.143,27
Differenza	47.469,95	16.923,37	16.445,31

NOTA: Tra i costi delle assunzioni previste non è compreso quello relativa alla progressione verticale (prevista non prima di novembre 2023), in quanto escluse dal conteggio del limite della spesa di personale ai sensi dei comma 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art. 1 della L. 296/2006. Il costo previsto di tale progressione è di € 605,86 per il 2023 ed € 3.587,32 per gli anni successivi

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	IMPORTI 2023	IMPORTI 2024	IMPORTI 2025
Ritribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio comprensivo di straordinario) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	1.175.174,87	1.186.548,30	1.186.942,90
Quote di trattamento accessorio (comprensivo di straordinario) del personale imputato nell'esercizio successivo (sia contratti a tempo indeterminato, sia contratti a tempo determinato)			
Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)			
Emolumenti corrisposti a lavoratori LSU o LPU			
Spese per lavoro flessibile (collaborazioni coordinate e continuative, lavoro somministrato, etc..)	11.542,00	1.900,00	-
Spese sostenute per il personale di altri Enti in convenzione (art. 12 e 13 CCNL 22.1.2004)			
Spese sostenute per personale art. 90 d.lgs 267/2000			
Spese sostenute per personale art. 110 c. 1 e 2 d.lgs 267/2000			
Spese per personale con contratti di formazione e lavoro			
Oneri riflessi per contributi obbligatori	319.824,73	323.813,82	323.183,74
Oneri riflessi per contributi obbligatori (imputati nell'esercizio successivo)			
Spese destinate al personale del polizia municipale finanziate con proventi del codice della strada	1.200,00	1.200,00	1.200,00
IRAP	99.476,91	100.110,80	99.324,34
IRAP (imputati nell'esercizio successivo)			
Oneri per ANF, buoni pasto e spese per equo indennizzo	3.400,00	3.400,00	3.400,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per personale in posizione di comando	-	-	-
Spese per la formazione e per i rimborsi missione			
TOTALE VOCI INCLUSE	1.610.618,51	1.616.972,92	1.614.050,98

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	IMPORTI 2023	IMPORTI 2024	IMPORTI 2025
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti privati e comunitari	-	-	-
Quote di trattamento accessorio (comprensivo di straordinario) del personale imputato dall'esercizio precedente (sia contratti a tempo indeterminato, sia contratti a tempo determinato)	10.714,58		
Spese per lavoro straordinario e altri oneri del personale direttamente connessi a consultazioni elettorali con rimborso del Ministero	-	26.000,00	22.600,00
Spese per la formazione e per i rimborsi missione			
Spese per il personale trasferito dalla Regione o dallo stato per l'esercizio di funzioni delegate (nei limiti delle corrispondenti risorse assegnate)			
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi	299.448,15	286.964,41	286.964,41
Spese per personale appartenente alle categorie protette	30.112,37	29.706,92	29.706,92
Spese per personale comandato da altre amministrazioni per il quale è previsto il rimborso	46.225,16	41.635,44	41.635,44
Spese per il personale stagionale a progetto per lavoro flessibile da proventi del codice della strada			
incentivi per la progettazione	30.000,01	15.000,00	15.000,00
Incentivi per il recupero ICI			
Diritti di rogito	11.999,61	5.000,94	5.000,94
Spese per l'assunzione del personale ex dipendente dei monopoli di stato /l.122/2010)			
Maggiori spese autorizzate entro il 31/05/2010 - ai sensi del comma 120 art. 3 L. 244/2007			
Spese per il lavoro straordinario direttamente connessi al censimento finanziato dell'ISTAT (circ. MEF 16/2012)	-	-	-
Altre spese escluse dalla vigente normativa	4.000,00	4.000,00	4.000,00
TOTALE VOCI ESCLUSE	432.499,88	408.307,71	404.907,71

PREVISIONE SPESA PERSONALE SOTTOPOSTA AI LIMITI DELL'ART. 1 C. 557 L. 296/2006	1.178.118,63	1.208.665,21	1.209.143,27
DIFFERENZA PREVISIONE	47.469,95	16.923,37	16.445,31
Limite art. 1, comma 557, legge n. 206/2006 (Media triennio 2011-2013)	1.225.588,58		

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALL'ATTUAZIONE DEL PIANO

(Art. 33, comma 2, D.L. 33 del 30 aprile 2019)

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
<i>COSTO PERSONALE IN SERVIZIO (A) - come da previsione del presente piano dei</i>			
Previsioni di spesa (valore stimato senza conteggiare l'IRAP)	1.444.069,03	1.463.825,84	1.461.690,36
<i>Di cui risorse riferite ad assunzioni effettuate negli anni di riferimento da considerarsi comprese nei limiti della spesa di personale ai sensi del comma 557 art 1 legge 296/2006 (assunzioni riferite a sostituzioni di personale cessato). Negli importi è ricompreso anche il costo della progressione verticale (escluse dal conteggio del limite della spesa di personale ai sensi dei comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006)</i>	5.642,42	57.870,97	75.836,98
<i>Di cui risorse previste per attivazione di lavoro flessibile (esclusa IRAP)</i>	11.542,00	2.200,00	0,00
<i>RISPETTO LIMITI SPESA DI PERSONALE</i>			
Limite art. 4 comma 2 decreto 17/3/2020 (B) (valore soglia di massima spesa di personale sostenibile - 26,90% delle entrate correnti)	1.624.966,58	1.624.966,58	1.624.966,58
DIFFERENZA VALORE SOGLIA ART. 4 C. 2 DECRETO 17/3/2020 IMPORTO SPESA DI PERSONALE (B-A)	180.897,55	161.140,74	163.276,22
Valore soglia connesso al limite art. 5 comma 1 decreto 17/3/2020 (incremento massimo anno 2023 - 25% della spesa di personale del 2018 pari ad € 1.363.819,16 - <i>Gli spazi concessi in relazione al limite di incremento massimo non possono essere interamente utilizzati in quanto comporterebbero il superamento del valore di soglia massima spesa di personale sostenibile</i>)			