

**COMUNE DI FROSSASCO**  
**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO**



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**PIAO 2023 – 2025**

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

II Modifica al PIAO 2023/2025 approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del  
28/07/2023

## **Indice**

<b>3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>3</b>
<b>3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	<b>3</b>
<b>3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b>	<b>6</b>
<b>SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b>	<b>6</b>
<b>SEZIONE 3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE</b>	<b>6</b>
<b>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</b>	<b>7</b>
a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:	7
a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato	7
a.2. il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo	9
A seguito delle suddette operazioni di calcolo per questo ente si verifica la seguente condizione:	9
a.3) verifica degli spazi spesa per lavoro flessibile	14
a.4) verifica degli spazi spesa per lavoro flessibile a valere su risorse proprie (art. 31 <i>bis</i> decreto legge 152/2021).	14
a.5) verifica dell'assenza di eccedenze di personale	14
a.6) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere	15
b) stima del trend delle cessazioni:	15
c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:	15
d) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale	18
e) certificazioni del Revisore dei conti:	18
<b>3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno</b>	<b>19</b>
<b>3.3.4 FORMAZIONE</b>	<b>20</b>

### 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente sezione del PIAO è finalizzata a programmare i presupposti per l'attivazione delle leve finalizzate a creare e proteggere il *Valore Pubblico*, puntando sia sulla salute organizzativa che sulla salute professionale, per garantire l'efficiente utilizzo delle risorse disponibili. Partendo dalla presentazione del modello organizzativo e dei livelli di responsabilità, la sottosezione ha come contenuti imprescindibili l'individuazione della strategia e degli obiettivi legati a modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, per il raggiungimento degli obiettivi di performance, la programmazione strategica del fabbisogno di risorse umane, da attuare anche attraverso lo sviluppo nonché la valorizzazione delle risorse interne e l'individuazione dei fabbisogni e degli obiettivi formativi nell'ottica di raggiungimento dei livelli di *Valore Pubblico* programmati.

#### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune di Frossasco (2833 residenti al 31/12/2022) è stata definita nel "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi", approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 18/03/1999, successivamente modificato con giunta comunale: n. 56 del 11/07/2005, n. 16 del 08/03/2007, n. 15 del 11/03/2009, n. 21 del 02/03/2010, n. 12 del 25/01/2011, n. 92 del 24/10/2016, n. 58 del 08/08/2017, n. 55 del 26/06/2018, n. 17 del 12/03/2021, n. 4 del 07/02/2022, n. 19 del 31.03.2023, n. 39 del 12.07.2023.

La macrostruttura dell'ente è attualmente organizzata attraverso l'individuazione delle seguenti aree:

AREA	SERVIZIO/UFFICIO
AMMINISTRATIVA	Contratti – Personale (gestione amministrativa) – Protocollo – Archivio - Anagrafe – Stato civile –Elettorale – Leva
VIGILANZA	Polizia municipale – Polizia amministrativa
ECONOMICO-FINANZIARIA	Ragioneria – Tributi – Economato - Inventario - Personale (gestione contabile) – Segreteria – Cultura - Istruzione – Servizi Sociali - Sport – Tempo Libero
TECNICA E TECNICO –MANUTENTIVA	Edilizia privata – Urbanistica – Lavori Pubblici - Progettazione e manutenzione OO.PP. – Patrimonio

L'ente non ha dirigenti.

Il Segretario comunale è individuato altresì quale responsabile dell'area amministrativa in forza del decreto sindacale n. 1 del 15.01.2021. Tale attribuzione di responsabilità al segretario comunale è stata confermata in ultimo con decreto sindacale n. 3 del 17.02.2023. Il segretario comunale è presente presso l'ente per 12 ore settimanali in forza di convenzione di segreteria comunale associata con altri 2 enti, il Comune di Riva presso Chieri ed il Comune di Prarostino.

Al vertice delle Aree, ad eccezione dell'area amministrativa, sono posti dipendenti appartenenti all'area professionale dei funzionari ed elevata qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022, titolari di incarico di posizione organizzativa assegnata sotto la vigenza del CCNL 21.05.2021. Il Responsabile dell'area vigilanza è dipendente di altro ente in servizio presso il Comune di Frossasco ex art. 1, comma 557, legge 311/2004 per n. 5 ore settimanali.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante del Comune di Frossasco è l'Arch. Buffo Giuseppe.

L'ente, in forza di deliberazione del consiglio comunale n. 4 del 18.02.2020, ha costituito una centrale di committenza con il Comune di Cantalupa.

L'ente non è articolato in sedi centrali e periferiche, pertanto non è necessario prevedere, per l'attuazione del presente Piano, attività di coordinamento tra sedi diverse.

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

In generale, rispetto al Comune di Frossasco, si evidenzia l'inesistenza di procedimenti per responsabilità amministrativo-contabile presso la Corte dei Conti e l'inesistenza di ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.

Nel corso del 2022 e nel primo semestre dell'anno 2023 non sono stati attivati procedimenti disciplinari relativi alla commissione di eventi corruttivi o di fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti.

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e s.m.i. (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

- dei servizi alla persona e alla comunità;
- dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al Comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "*Ufficiale del Governo*".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "*funzioni fondamentali*".

Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

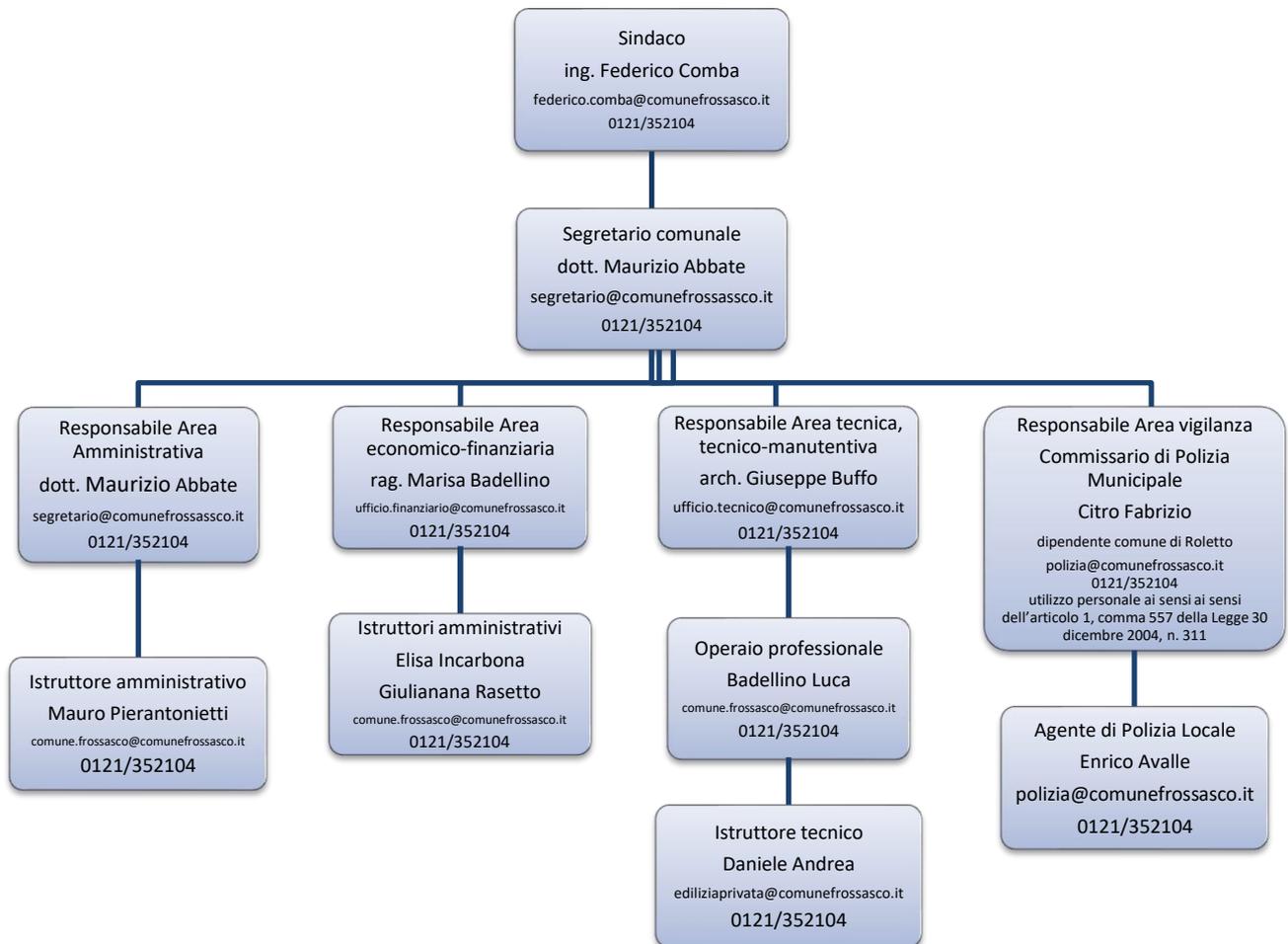
- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- l-bis) i servizi in materia statistica.

In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

Il coordinamento e la sovrintendenza sono assegnati al Segretario comunale, che esercita anche le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, ed è responsabile del sistema dei controlli interni.

Il modello organizzativo, al cui vertice è posto il Sindaco, Capo dell'Amministrazione, è

rappresentato nella seguente figura:



Il personale in servizio presso l'ente, rispetto all'organizzazione interna dello stesso alla data del 28.04.2023, giorno della approvazione della deliberazione del Consiglio comunale n. 11/2023, avente ad oggetto "esame ed approvazione del rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022" risulta assegnato come segue:

AREA FUNZIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI
AREA AMMINISTRATIVA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1 DIPENDENTE DI RUOLO FULL TIME 1 DIPENDENTI DI RUOLO FULL TIME*
AREA ECONOMICO – FINANZIARIA	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO-CONTABILE	1 DIPENDENTE DI RUOLO FULL TIME
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2 DIPENDENTE DI RUOLO FULL TIME*
AREA TECNICA E TECNICO MANUTENTIVA	FUNZIONARIO TECNICO	1 DIPENDENTE DI RUOLO FULL TIME
	ISTRUTTORE TECNICO	1 DIPENDENTE DI RUOLO FULL TIME
	OPERATORE TECNICO ESPERTO	1 DIPENDENTE DI RUOLO FULL TIME
AREA VIGILANZA	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	1 DIPENDENTE DI ALTRO ENTE
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1 DIPENDENTE DI RUOLO FULL TIME**
TOTALE DIPENDENTI DI RUOLO		7 DIPENDENTI DI RUOLO OLTRE 1 DIPENDENTE DI ALTRO ENTE**

\* Un dipendente di ruolo full time è assegnato al 50% all'area economico finanziaria e 50 % all'area amministrativa;

\*\* Dipendente presente ex art. 1, comma 557, legge 311/2004 per 5 ore a settimana.

Nel corso del primo trimestre dell'anno 2023, l'Ente ha adottato il nuovo sistema di classificazione del personale, di cui al Titolo III° del C.C.N.L. 16/11/2022, con definizione dei nuovi profili

professionali e delle nuove aree professionali di inquadramento.

## 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il CCNL-FL 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha previsto a livello contrattuale una disciplina del lavoro agile, demandando, all'art. 63, comma 2, ad un regolamento dell'ente la definizione nel dettaglio delle modalità esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

Nelle more dell'adozione della sopra citata regolamentazione e della definizione, previo confronto con i sindacati, dei criteri generali di cui all'art. 5, comma 3 lett. 1) del CCNL 2019/2021 (criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, dell'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi), l'istituto del lavoro agile rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Durante la pandemia è stato attivato, per la prima volta e in via emergenziale, lo smart working per tutti i dipendenti comunali. Quando le condizioni sanitarie lo hanno consentito, è ripreso il lavoro in presenza, anche su specifica richiesta dei dipendenti che preferivano lavorare in sede.

Occorre segnalare, infatti, che il Comune di Frossasco è ubicato in zona montana, così come i Comuni di residenza di parte dei dipendenti, e in queste zone i collegamenti telematici presentano ancora delle criticità: in particolare non è ovunque disponibile la fibra e i collegamenti internet talvolta risultano rallentati e con micro interruzioni. Le micro interruzioni del segnale internet comportano però l'interruzione della VPN con necessità di attivare un nuovo collegamento con i relativi tempi di attesa.

## SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

### SEZIONE 3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

A fronte della struttura organizzativa indicata sottosezione 3.1 **l'attuale dotazione organica**, a seguito dell'entrata in vigore del titolo III del CCNL per i dipendenti del Comparto Funzioni Locali stipulato il 16.11.2022, come ricavabile dall'analisi della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione della giunta comunale n. 24 del 11.04.2023, e in applicazione delle indicazioni della presente sezione è la seguente:

TIPOLOGIA PERSONALE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato	Funzionario tecnico	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	100%	1	0	1
	Funzionario amministrativo-contabile	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	100%	1	0	1

	Istruttore amministrativo	Area degli Istruttori	100%	3*	0	3
	Istruttore tecnico	Area degli Istruttori	100%	1	0	1
	Operatore Tecnico Esperto	Area degli operatori Esperti	100%	1	0	1
	Istruttore di vigilanza	Area degli Istruttori	100%	1	0	1****
Personale non di ruolo	Funzionario di vigilanza**	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	14,00%	1 part-time 5 h/sett.**	0	1 part-time 14%
TOTALE				7***	1	8 (oltre 1 part-time 14%)

\* Dei quali un dipendente di ruolo full time è assegnato al 50% all'area economico finanziaria e 50 % all'area amministrativa;

\*\* Posto coperto a mezzo di utilizzo di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge in convenzione con altro ente locale;

\*\*\* oltre al posto coperto a mezzo di utilizzo di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge in convenzione con altro ente locale.

\*\*\*\* posto attualmente coperto ma di prossima vacanza a seguito di dimissioni di dipendente in servizio.

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

##### a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Considerate le previsioni di cui all'art. articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, 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 è il seguente:

- il valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2020/2021/2022 al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022, come predisposto dalla responsabile dell'area finanziaria nella nota prot. 0003713 del 24.05.2023 **è pari ad € 2.633.452,67** come individuato nella tabella sottostante;

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Dati da consuntivi approvati	€ 2.608.301,73	€ 2.486.210,83	€ 3.213.330,66
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2022	€ 135.828,40	€ 135.828,40	€ 135.828,40
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€ 2.633.452,67		

Il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti è il seguente:

Spese di personale 2022                      € 363.866,77  
\_\_\_\_\_ = **13,81%**

Media entrate netto FCDE                      € 2.633.452,67

Il Comune, avente popolazione pari a 2833 abitanti al 31.12.2022, evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **13,81%**;

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera C), avendo n. 2833 abitanti al 31.12.2022.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 Anno 2023	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34,00%	32,60%
<b>c</b>	<b>2000-2999</b>	<b>27,60%</b>	<b>29,00%</b>	<b>31,60%</b>
d	3000-4999	27,20%	27,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	25,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	21,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,00%	29,30%

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera C) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 13,81 %, si colloca nella:

**FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore

soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

## **a.2. il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo**

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente

$$\begin{aligned} & (\text{€ } 2.633.452,67 * 27,60\%) - (\text{€ } 363.866,77) = \text{€ } \mathbf{362.966,17} \\ & (\text{Media entrate netto FCDE} * \text{percentuale tabella 1}) - [\text{meno}] (\text{Spese di personale 2022}) = \text{€} \\ & \mathbf{362.966,17} \end{aligned}$$

Ai sensi dell'art. 5 del DM la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per i Comuni virtuosi nel 2023 (incremento calmierato) è pari al 29% delle spese di personale 2018 ed è quindi il seguente:

$$\begin{aligned} & \text{€ } 396.550,68 * 29,00 \% = \text{€ } \mathbf{114.999,70} \\ & (\text{Spese di personale 2018} * \text{X Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente}) = \text{€} \\ & \mathbf{114.999,70} \end{aligned}$$

A seguito delle suddette operazioni di calcolo per questo ente si verifica la seguente condizione:

[ ] l'incremento calmierato (spesa 2018 + percentuale incremento tabella 2) risulta però superiore all'incremento teorico disponibile rispetto al valore assoluto di tabella 1, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

**[X] l'incremento calmierato di tabella 2 risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.**

Il Comune può assumere a tempo indeterminato entro lo spazio finanziario di **€ 114.999,70.**

**La spesa totale per il personale nel 2023 non potrà superare la spesa del 2018 pari ad € 396.550,68 più € 114.999,70 per un totale pari ad € 511.550,38.**

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA  
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE  
27/07/2018**

spesa personale 2018	396.550,68								
incremento calmierato	114.999,70								
<b>totale</b>	<b>€ 511.550,38</b>								

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013  
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

**406.509,88**

**DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE**

**ANNO**

**2023**

	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE E CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Funzionari	100%	25.146,71	2	50.293,43			-	50.293,43
	Istruttori	100%	23.175,61	2	46.351,22			-	46.351,22
	Istruttori*	100%	17.381,71	1	17.381,71			-	17.381,71
	Istruttori**	100%	15.450,41	1	15.450,41			-	15.450,41
	Istruttore ***	100%	15.450,41	1	15.450,41			-	15.450,41
	Istruttore ****	100%	7.725,20	1	7.725,20			-	7.725,20
Operatori esperti	100%	20.620,72	1	20.620,72			-	20.620,72	
* inserito x 9 mesi ** inserita x 8 mesi *** in servizio fino al 31.08.23 **** nuova assunzione prevista presuntivamente dal 1.9.23	...		-		-			-	-

**ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)**

173.273,09 €

incremento contratto									
Indennità di comparto a carico del bilancio									6.188,96 €
Previsione di trasformazioni da									
Personale in comando in									0,00 €
Personale in convenzione Vigilanza									0,00 €
Assunzioni a tempo									7.744,34 €
Incarichi ex art. 110 comma 1									0,00 €
Incarichi ex art. 110 comma 2									0,00 €
Incarichi ex art. 90									
Segretario Comunale									34.963,40 €
Assunzioni con contratti di									
Altre tipologie di assunzioni di									
Fondo del trattamento									37.051,87 €
Retribuzione di posizione e di									23.454,26 €
Fondo del lavoro straordinario									5.156,48 €
Altre spese di personale									7.039,37 €
Personale flessibile									16.665,23 €
Oneri previdenziali									66.694,62 €
Irap									21.693,46 €

**TOTALE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA**

**399.925,08 €**

**CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE**

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006

<b>COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI</b>	<b>57.200,30</b>
---	------------------

**TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013**

**342.724,78 €**

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA  
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE  
27/07/2018**

spesa personale 2018	396.550,68								
incremento calmierato	114.999,70								
<b>totale</b>	<b>€ 511.550,38</b>								

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE  
DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013  
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

**406.509,88**

**DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE ANNO 2024**

	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE E CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Funzionari	100%	25.146,71	2	50.293,43			-	50.293,43
	istruttori	100%	23.175,61	5	115.878,05			-	115.878,05
	Operatori esperti	100%	20.620,72	1	20.620,72			-	20.620,72
	...		-		-			-	-

**ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE**  
(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)

186.792,19 €

incremento contratto									
Indennità di comparto a carico del bilancio									6.188,96 €
Previsione di trasformazioni da									
Personale in comando in									0,00 €
Personale in convenzione Vigilanza									0,00 €
Assunzioni a tempo									7.744,34 €
Incarichi ex art. 110 comma 1									0,00 €
Incarichi ex art. 110 comma 2									0,00 €
Incarichi ex art. 90									
Segretario Comunale									34.963,40 €
Assunzioni con contratti di									
Altre tipologie di assunzioni di									
Fondo del trattamento									37.051,87 €
Ripartizione di posizione e di									23.454,26 €
Fondo del lavoro straordinario									5.156,48 €
Altre spese di personale									7.039,37 €
Personale flessibile									16.665,23 €
Oneri previdenziali									69.042,06 €
Irap									24.657,88 €

**LE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA**

**418.756,04 €**

**CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE**

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006

**COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI**

91.983,99

**TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013**

**326.772,05 €**

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA  
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE  
27/07/2018**

spesa personale 2018	396.550,68								
incremento calmierato	114.999,70								
<b>totale</b>	<b>€ 511.550,38</b>								

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013  
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

**406.509,88**

**DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE ANNO 2025**

	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE E CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Funzionari	100%	25.146,71	2	50.293,43			-	50.293,43
	istruttori	100%	23.175,61	5	115.878,05			-	115.878,05
	Operatori esperti	100%	20.620,72	1	20.620,72			-	20.620,72
	...		-		-			-	-
<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)</b>									186.792,19 €
incremento contratto									
Indennità di comparto a carico del bilancio									6.188,96 €
Previsione di trasformazioni da									
Personale in comando in									0,00 €
Personale in convenzione Vigilanza									0,00 €
Assunzioni a tempo									7.744,34 €
Incarichi ex art. 110 comma 1									0,00 €
Incarichi ex art. 110 comma 2									0,00 €
Incarichi ex art. 90									
Segretario Comunale									34.963,40 €
Assunzioni con contratti di									
Altre tipologie di assunzioni di									
Fondo del trattamento									37.051,87 €
Retribuzione di posizione e di									23.454,26 €
Fondo del lavoro straordinario									5.156,48 €
Altre spese di personale									7.039,37 €
Personale flessibile									16.665,23 €
Oneri previdenziali									69.042,06 €
Irap									24.657,88 €
<b>LE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>									<b>418.756,04 €</b>
<b>MANTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>									
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006									
<b>COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI</b>									91.983,99
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>									<b>326.772,05 €</b>

## **RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA**

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

A decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2019-2021**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over**: solo ed esclusivamente se l'amministrazione ha espressamente previsto e programmato l'utilizzo delle cessazioni nel corso del 2019 nella programmazione dei fabbisogni di competenza, è possibile ora utilizzare eventuali e relativi resti.

Come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

Alla luce delle indicazioni di cui:

- alla nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

- alla deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: ove si afferma che il riferimento "al *triennio precedente*" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

- alla nota Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, MEF-RGS – Prot. 12454 del 15.01.2021 – U;

presso questo ente rispetto all'ultimo quinquennio risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2019):

**QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA € 79.175,24**

### a.3) verifica degli spazi spesa per lavoro flessibile

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 16.665,23
Spesa possibile annuale per lavoro flessibile: Euro 16.665,23

### a.4) verifica degli spazi spesa per lavoro flessibile a valere su risorse proprie (art. 31 bis decreto legge 152/2021).

L'art. 31 bis del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose", convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233 prevede, in relazione alla realizzazione di progetti previsti nel PNRR, la facoltà per i Comuni di assumere con contratto a tempo determinato con qualifica non dirigenziale in deroga al limite di spesa per lavoro flessibile e del limite di cui all'art. 1 comma 557 legge 296/2006, "per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa" al decreto stesso;

Questo Ente, avendo una popolazione pari n. 2.833 abitanti al 31.12.2022, all'interno di tale ultima tabella si colloca nella fascia demografica alla quale è riconosciuta una percentuale pari al 2,40 %.

Il valore di tale spesa aggiuntiva, in ricorrenza di tutte le condizioni previste è pari ad € 63.202,86 prodotto dall'operazione:

Media entrate netto FCDE € 2.633.452,67 *2,40%
--

### a.5) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dall'esame delle relazioni predisposte dai responsabili delle aree dell'ente ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 165/2001 e conservate ai protocolli: nn. 0005171, 0005173, 0005174 e 0005175 del 21.07.2023 nonché dalla ricognizione effettuata dal segretario comunale unitamente ai Responsabili di servizio, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del d.lgs. 165/2001, anche per l'annualità 2023 come già nell'annualità 2022, **non emergono situazioni di eccedenza di personale** mentre emergono situazioni di carenza di personale generalizzata.

L'assenza di situazione di eccedenza di personale per il 2023, già affermata nel PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione di giunta comunale n. 24 del 11.04.2023, e confermata nell'aggiornamento al PIAO 2023/2025 a seguito del rendiconto 2022 è pertanto ulteriormente confermata anche nel presente aggiornamento, anche a seguito dell'avvenuta assunzione nel mese di aprile 2023 di un "istruttore tecnico" assegnato all'area tecnica tecnico manutentiva e di un "istruttore amministrativo" nel mese di giugno 2023 in linea alla programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024 in sostituzione di dipendenti in precedenza cessati dal servizio.

Considerando l'intervenuta assunzione a seguito dell'adozione del PIAO 2023/2025, dall'esame delle relazioni dei responsabili sopra indicate emerge, in particolare, la necessità:

1. di potenziare l'area amministrativa con l'assunzione di un dipendente dell'area professionale dei funzionari e dell'elevata qualificazione avente profilo di funzionario amministrativo;
2. di potenziare l'area tecnica tecnico manutentiva con l'assunzione di un dipendente di ruolo dell'area professionale degli operatori esperti avente profilo di operatore esperto tecnico;

3. di sostituire il dipendente di ruolo dell'area professionale degli istruttori con "profilo di istruttore di vigilanza" dimissionario che cesserà il servizio a partire dal 01.09.2023 e di potenziare la medesima area con l'assunzione di un altro dipendente di ruolo dell'area professionale degli istruttori avente profilo di "istruttore di vigilanza";
4. di continuare ad utilizzare personale di altro ente con riferimento all'area vigilanza, al fine di garantire una continuità operativa all'attività degli uffici;

#### **a.6) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Considerato che:

- l'ente ha predisposto il proprio Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale all'interno del PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 11.04.2023, successivamente modificato con deliberazione di giunta comunale n. 35 del 08.06.2023, a seguito dell'approvazione del rendiconto dell'annualità 2022, ora modificato con il presente aggiornamento a fronte delle dimissioni presentata da un dipendente dell'ente;
- all'interno del DUP 2023/2025 e del PIAO 2023/2025 l'ente ha effettuato la verifica annuale delle eccedenze di personale non individuando situazioni di sovrannumero ed ora, con il presente aggiornamento, tale dato viene nuovamente confermato;
- all'interno del presente aggiornamento al PIAO 2023/2025 l'ente conferma pertanto l'assenza di situazione di sovrannumero ai sensi degli artt. 6 e 33 del d.lgs 165/2001;
- l'ente rispetta il valore medio delle spese di personale 2011/2013, precisando che l'assunzione prevista dall'attuale piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025, come sopra indicata, rispetta le indicazioni di cui alla disciplina assunzionale di cui all'art. 34 del decreto legge 34/2019;
- l'ente attualmente rispetta il limite di spesa stabilito relativo al lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010;
- l'ente con deliberazione del Consiglio comunale n. 25 del 30.07.2019 si avvale della facoltà di prevista dall'art. 233 bis, comma 3, del d.lgs. 267/2000 di non predisporre il bilancio consolidato;
- l'ente ha effettuato gli adempimenti della piattaforma di certificazione crediti;
- ai sensi dell'art. 9, comma 1-*quiquies*, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente sta rispettando i termini per l'approvazione di bilanci di previsione 2023/2025 e del rendiconto 2022 ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

il Comune di Frossasco 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, tra le quali la determinazione del responsabile dell'area amministrativa n. 169 del 30.06.2023 avente ad oggetto "Presa d'atto di dimissioni con effetto dal 01.09.2023 - Determinazioni in merito." alla data odierna si prevede la cessazione di n. 1 dipendente di ruolo a tempo indeterminato e pieno con profilo di "istruttore di vigilanza" nel corso dell'anno 2023.

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

Tenendo conto degli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, l'evoluzione e la programmazione dei fabbisogni di personale viene sviluppata tenendo conto dei seguenti fattori:

- a) necessità di sostituzione di personale cessato, al di fuori della programmazione;
- b) garantire la coerenza del piano delle assunzioni con la pianificazione strategica e il PNRR, al fine

di inserire nell'amministrazione il mix di competenze tecniche necessario per sostenere i progetti strategici e l'attuazione del piano triennale delle opere pubbliche.

Alla luce dell'analisi sopra effettuata, a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno 2022 e delle azioni intraprese in materia di personale in aderenza alla programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024 e 2023/2025 (contenuta nel PIAO 2023/2025 e nel suo primo aggiornamento) sino alla data di approvazione della presente modifica al PIAO 2023/2025 in relazione alla **programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025** si stabilisce:

**per l'annualità 2023 di:**

- a) di prevedere l'assunzione di un dipendente dell'area professionale degli "istruttori", avente profilo di "istruttore di vigilanza" del CCNL comparto "funzioni locali", a tempo indeterminato e tempo pieno, da assegnare all'area vigilanza, demandando la determinazione delle successive procedure assunzionali al responsabile dell'area amministrativa fatto salvo l'indirizzo di attivare la procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, a seguito della procedura di mobilità obbligatoria ai sensi degli artt. 34 e 34 bis del d.lgs. 165/2001, in considerazione delle peculiarità del profilo ricercato destinato a svolgere funzioni di polizia locale;
- b) procedere alle assunzioni a tempo indeterminato per sostituzione del personale di ruolo eventualmente cessato, mediante mobilità volontaria, procedure di scorrimento graduatoria vigente presso l'ente, cessione di graduatoria o concorso pubblico, anche in associazione con altro o altri enti, previa verifica degli obiettivi di rispetto dei limiti di spese di personale;
- c) continuare ad utilizzare personale di altro ente con riferimento all'area vigilanza, al fine di garantire una continuità operativa all'attività degli uffici in questione;
- d) prevedere l'attivazione di forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, nel limite della spesa per lavoro flessibile dell'annualità 2009, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, quali (a titolo non esaustivo):
  - il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 14, comma 1 del CCNL 22.01.2004;
  - assunzioni a tempo determinato mediante concorso o utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
  - somministrazione di lavoro a tempo determinato;
  - tirocini formativi e di inserimento lavorativo;
  - attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;
  - prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;
  - comando;
- e) confermare, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, le possibilità di utilizzo dell'istituto dei cantieri di lavoro per soggetti disoccupati in cantieri di lavoro ovvero di altri istituti finalizzati al sostegno dell'inclusione sociale;
- f) demandare ad un successivo atto l'eventuale individuazione delle risorse economiche da impiegare per le attività di cui all'art. 31 *bis* del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233;
- g) valutare l'attivazione di borse lavoro e/o tirocini formativi con il Consorzio per i Servizi Socio-Assistenziali di Pinerolo C.I.S.S. o con altri soggetti privati, nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale (attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, del decreto legge 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.);
- h) ricorrere al reclutamento di personale prevista per la realizzazione del PNRR sia a tempo determinato (art. 1, comma 4 e 14, decreto legge 80/2021), sia a tempo determinato di personale in possesso di "*alta specializzazione*", sia per il tramite contratti di collaborazione ex art. 1 decreto legge 80/2021 nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro

economico del/degli eventuali progetti di attuazione del PNRR di titolarità dell'ente o nei limiti ricavabili dall'applicazione dell'art. 31 *bis* del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233.

**per l'annualità 2024 di:**

- a) provvedere alle assunzioni a tempo indeterminato per sostituzione del personale di ruolo eventualmente cessato, mediante mobilità volontaria, procedure di scorrimento graduatoria vigente presso l'ente, cessione di graduatoria o concorso pubblico, anche in associazione con altro o altri enti, previa verifica degli obiettivi di rispetto dei limiti di spese di personale;
- b) continuare ad utilizzare personale di altro ente con riferimento all'area vigilanza, al fine di garantire una continuità operativa all'attività degli uffici in questione;
- c) prevedere l'attivazione di forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, nel limite della spesa per lavoro flessibile dell'annualità 2009, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, quali (a titolo non esaustivo):
  - il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 14, comma 1 del CCNL 22.01.2004;
  - assunzioni a tempo determinato mediante concorso o utilizzo di graduatorie vigenti *ex art.* 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
  - somministrazione di lavoro a tempo determinato;
  - tirocini formativi e di inserimento lavorativo;
  - attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;
  - prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;
  - comando;
- d) confermare, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, le possibilità di utilizzo dell'istituto dei cantieri di lavoro per soggetti disoccupati in cantieri di lavoro ovvero di altri istituti finalizzati al sostegno dell'inclusione sociale;
- e) demandare ad un successivo atto l'eventuale individuazione delle risorse economiche da impiegare per le attività di cui all'art. 31 *bis* del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233;
- f) valutare l'attivazione di borse lavoro e/o tirocini formativi con il Consorzio per i Servizi Socio-Assistenziali di Pinerolo C.I.S.S. o con altri soggetti privati, nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale (attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.);
- g) ricorrere al reclutamento di personale prevista per la realizzazione del PNRR sia a tempo determinato (art. 1, comma 4 e 14, decreto legge 80/2021), sia a tempo determinato di personale in possesso di "*alta specializzazione*", sia per il tramite contratti di collaborazione *ex art.* 1 decreto legge 80/2021 nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del/degli eventuali progetti di attuazione del PNRR di titolarità dell'ente o nei limiti ricavabili dall'applicazione dell'art. 31 *bis* del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233.

**per l'annualità 2025 di:**

- a) provvedere alle assunzioni a tempo indeterminato per sostituzione del personale di ruolo eventualmente cessato, mediante mobilità volontaria, procedure di scorrimento graduatoria vigente presso l'ente, cessione di graduatoria o concorso pubblico, anche in associazione con altro o altri enti, previa verifica degli obiettivi di rispetto dei limiti di spese di personale;
- b) continuare ad utilizzare personale di altro ente con riferimento all'area vigilanza, al fine di garantire una continuità operativa all'attività degli uffici in questione;
- c) prevedere l'attivazione di forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, nel limite della spesa per lavoro flessibile dell'annualità 2009, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di

sopravvenute necessità, quali (a titolo non esaustivo):

- il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 14, comma 1 del CCNL 22.01.2004;

- assunzioni a tempo determinato mediante concorso o utilizzo di graduatorie vigenti *ex art.* 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;

- somministrazione di lavoro a tempo determinato;

- tirocini formativi e di inserimento lavorativo;

- attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;

- prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;

- comando;

d) confermare, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, le possibilità di utilizzo dell'istituto dei cantieri di lavoro per soggetti disoccupati in cantieri di lavoro ovvero di altri istituti finalizzati al sostegno dell'inclusione sociale;

e) demandare ad un successivo atto l'eventuale individuazione delle risorse economiche da impiegare per le attività di cui all'art. 31 bis del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233;

f) valutare l'attivazione di borse lavoro e/o tirocini formativi con il Consorzio per i Servizi Socio-Assistenziali di Pinerolo C.I.S.S. o con altri soggetti privati, nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale (attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.);

g) ricorrere al reclutamento di personale prevista per la realizzazione del PNRR sia a tempo determinato (art. 1, comma 4 e 14, decreto legge 80/2021), sia a tempo determinato di personale in possesso di "*alta specializzazione*", sia per il tramite contratti di collaborazione *ex art.* 1 decreto legge 80/2021 nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del/degli eventuali progetti di attuazione del PNRR di titolarità dell'ente o nei limiti ricavabili dall'applicazione dell'art. 31 *bis* del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233.

#### **d) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

La spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, risulta 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 alla luce delle tabelle A/B/C/ sopra riportate, considerando a titolo precauzionale per l'intera annualità 2023 la presenza del profilo di "istruttore di vigilanza" posta l'incognita della durata delle procedure assunzionali compresa la mobilità come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: <b><u>Euro 406.509,88</u></b>
Spesa di personale ai sensi del comma 557 per l'anno 2023: <b><u>Euro 352.945,21</u></b>

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

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 asseverazione positiva con Verbale n. 10/2023 conservato al prot. 5210 del

24.07.2023.

### 3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

A fronte del piano del fabbisogno di personale 2023/2025 l'ente alla data odierna rispetto

**a) alla modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**

non prevede modifiche alla distribuzione interna del personale fra servizi/settori/aree;

**b) alle assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

prevede di effettuare nel triennio 2023-2025, ed in particolare dell'anno 2023, l'assunzione mediante procedura concorsuale pubblica o mediante utilizzo di graduatoria concorsuale vigente di altro ente di un dipendente dell'area professionale degli "istruttori", avente profilo di "istruttore di vigilanza" del CCNL comparto "funzioni locali", a tempo indeterminato e tempo pieno, da assegnare all'area vigilanza, previa attivazione della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, a seguito della procedura di mobilità obbligatoria ai sensi degli artt. 34 e 34 bis del d.lgs. 165/2001, in considerazione delle peculiarità del profilo ricercato destinato a svolgere funzioni di polizia locale, con perfezionamento del contratto dopo il 01.09.2023

**c) alle progressioni verticali di carriera:**

non prevede di effettuare nel triennio 2023-2025 progressioni verticali di carriera.

**e) alle assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

prevede:

I) l'attivazione di forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, nel limite della spesa per lavoro flessibile dell'annualità 2009, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, quali (a titolo non esaustivo):

- il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 14, comma 1 del CCNL 22.01.2004;

- assunzioni a tempo determinato mediante concorso o utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;

- somministrazione di lavoro a tempo determinato;

- tirocini formativi e di inserimento lavorativo;

- attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;

- prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;

- comando;

II) di confermare, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, le possibilità di utilizzo dell'istituto dei cantieri di lavoro per soggetti disoccupati in cantieri di lavoro ovvero di altri istituti finalizzati al sostegno dell'inclusione sociale;

III) di demandare ad un successivo atto l'eventuale individuazione delle risorse economiche da impiegare per le attività di cui all'art. 31 bis del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233;

IV) di valutare l'attivazione di borse lavoro e/o tirocini formativi con il Consorzio per i Servizi Socio-Assistenziali di Pinerolo C.I.S.S. o con altri soggetti privati, nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale (attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.);

V) di ricorrere al reclutamento di personale prevista per la realizzazione del PNRR sia a tempo determinato (art. 1, comma 4 e 14, decreto legge 80/2021), sia a tempo determinato di personale in possesso di “*alta specializzazione*”, sia per il tramite contratti di collaborazione *ex art. 1* decreto legge 80/2021 nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del/degli eventuali progetti di attuazione del PNRR di titolarità dell’ente o nei limiti ricavabili dall’applicazione dell’art. 31 *bis* del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233.

**f) alle assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

non prevede di effettuare nel triennio 2023-2025 assunzioni mediante stabilizzazioni di personale.

### 3.3.4 FORMAZIONE

Le priorità strategiche in termini di potenziamento delle competenze del personale riguardano:

- a) la formazione trasversale in materia di prevenzione della corruzione e gestione del rischio corruttivo;
- b) la formazione trasversale sull’etica, l’integrità e la cultura della legalità;
- c) la formazione specialistica settoriale nell’ambito degli appalti;
- d) la formazione in materia di antiriciclaggio.

Il piano della formazione per l’anno 2023 viene così declinato:

- formazione specialistica in materia di antiriciclaggio, mediante formazione IFEL o altro soggetto;
- formazione in materia di PNRR, rivolta prevalentemente ai RUP e al servizio finanziario, con particolare riferimento alla rendicontazione e all’utilizzo del sistema REGIS ed allo sviluppo delle competenze digitali, utilizzando tra le altre cose l’offerta formativa promossa dal Dipartimento della funzione pubblica, attraverso la nuova piattaforma online del Dipartimento della funzione pubblica “*Syllabus*”

Nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente:

- ai sensi dell’art. 4 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, avente ad oggetto “*Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*”, si attiverà una formazione obbligatoria sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico, dedicata al personale dell’ente neoassunto, proporzionato al grado di responsabilità;
- effettuazione di formazione specifica, relativa a ciascun settore di attività dei dipendenti, sulla base di esigenze formative segnalate dagli stessi o individuate dal competente responsabile/dal segretario comunale.

Al fine di implementare le conoscenze del personale sulle materie di competenze l’ente è associato ad ANUSCA e utilizza banche date private per l’aggiornamento.