

AGGIORNAMENTO PIAO 2024/2026

Modello organizzativo adottato dall'Amministrazione

L'organizzazione del Comune di Cantoira si articola in Settori e Uffici.

Il Settore è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità ed è coordinata e diretta da un Responsabile di Posizione Organizzativa (dal 01.04.2024 definiti incarichi di Elevata Qualificazione).

Organigramma

Il Comune di CANTOIRA è dotato di un proprio organigramma nel quale sono rappresentati i Settori in capo ai rispettivi Responsabili.

Il suddetto organigramma declina altresì gli uffici appartenenti a ciascun Settore.

Gli Uffici, in quanto unità organizzative semplici, possono essere costituiti, variati e unificati con Deliberazione della Giunta comunale, su proposta del Segretario comunale o del Responsabile del Settore di cui fanno parte.

Sono fatte salve le norme previste dalla legge statale e regolamentare per il funzionamento della Polizia Locale. In ogni caso il Responsabile della Polizia Locale opera alle dirette dipendenze funzionali del Sindaco, in relazione alle funzioni tipiche della Polizia Locale, indipendentemente dalla sua collocazione all'interno dell'organigramma del Comune.

La consistenza del personale in servizio al 31.12.2023 era di 4 dipendenti in quanto dal maggio 2023 era stata collocata in mobilità un istruttore tecnico poi sostituito dal gennaio 2024, al 50%, mediante scavalco condiviso con il comune di Chialamberto.

Nel corso del presente anno 2024 hanno presentato le dimissioni :

n. 1 istruttore amministrativo, posto in astensione obbligatoria per maternità dal 7.03.2024, addetto alla segreteria servizi demografici, e dimessa a far data dal 1.06.2024

n. 1 istruttore amministrativo/ contabile a far data dal 15.04.2024

n. 1 operatore tecnico part time, per quiescenza, dal 1.01.2025

nel corso del 2024 per sopperire all'assenza dal 15.04.2024 dell'istruttore amministrativo contabile si è proceduto a stipulare una convenzione con il Comune di Monastero di Lanzo per l'utilizzo al 50% dell'istruttore amministrativo contabile mediante scavalco condiviso ex art. 23 del CCNL.2019/21

PERSONALE IN SERVIZIO E DOTAZIONE ORGANICA

1.3.1.2 – Totale personale al 01/01/2024

segretario comunale n. 1 in convenzione con i comuni di Lanzo Torinese (capofila) e Vallo T.

personale di ruolo n. 4

➤ Il personale al 1.01.2024 è suddiviso nelle seguenti categoria professionali e settori:

AREA AMMINISTRATIVA/ CONTABILE

SETTORE SEGRETERIA/ASSISTENZA/ISTRUZIONE/DEMOGRAFICI/COMMERCIO:

RESPONSABILE: Segretario Comunale

DIPENDENTI: N.1 istruttore amministrativo

SETTORE CONTABILE:
 RESPONSABILE : sindaco
 1 istruttore amministrativo contabile

AREA TECNICA :

n.1 istruttore tecnico(posto vacante)
 n.2 operai di cui uno part. time al 50%

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

<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>– capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 (approvato dal Consiglio Comunale con DCC. N. 13 del 5.06.2024) per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:</p> <p>– Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari a:</p> <table border="1" data-bbox="414 1131 1428 1377"> <tr> <td>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE</td> <td>18,05%</td> </tr> <tr> <td>VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO</td> <td>29,50%</td> </tr> </table> <p>– Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50%;</p> <p>– Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2024, con riferimento all'annualità 2024, di Euro</p> <table border="1" data-bbox="478 1646 1364 2049"> <thead> <tr> <th></th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM</td> <td>34,00%</td> <td>35,00%</td> </tr> <tr> <td>INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA SPESA 2008)</td> <td>54.596,40 €</td> <td>56.202,18 €</td> </tr> <tr> <td>SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)</td> <td>54.596,40</td> <td>56.202,18 €</td> </tr> <tr> <td>Somma effettivamente utilizzata nell'anno per assunzioni con DM del 17.3.2020</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	18,05%	VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	29,50%		2023	2024	% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	34,00%	35,00%	INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA SPESA 2008)	54.596,40 €	56.202,18 €	SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)	54.596,40	56.202,18 €	Somma effettivamente utilizzata nell'anno per assunzioni con DM del 17.3.2020	0	0
RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	18,05%																			
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	29,50%																			
	2023	2024																		
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	34,00%	35,00%																		
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA SPESA 2008)	54.596,40 €	56.202,18 €																		
SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)	54.596,40	56.202,18 €																		
Somma effettivamente utilizzata nell'anno per assunzioni con DM del 17.3.2020	0	0																		

Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate con DM del 17.3.2020

54.596,40

56.202,18 €

- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Precisato che secondo ANCI "l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa. Ciò comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella sopra riportata consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento. Qualora ci si limitasse a considerare le percentuali di incremento annuale solo in termini di budget assunzionale valevole anno per anno, si perderebbe la possibilità di utilizzare i risparmi derivanti dalla contrazione della spesa rispetto al 2018 ad esempio per cessazioni di personale intervenute a qualsiasi titolo. "
- L'ente in seguito a 3 cessazioni che interverranno nel corso del 2024 dispone di resti assunzionali pari a:

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2022 da utilizzare nel 2023, al netto delle assunzioni effettuate nel 2022

€
41.580,00

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2022 e 2023 da utilizzare nel 2023 o 2024 al netto delle assunzioni effettuate nel 2023

€
46.508,85

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2024 da utilizzare nel 2024 o nel 2025 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over

€
67.122,34

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2025 da utilizzare nel 2025 o nel 2026 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over ed al netto delle assunzioni programmate nel 2024

€
47.386,51

Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A), la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto in base al D.M. 17 MARZO 2020 sono pari ad € **56.202,18** e le somme per turn-over dei cessati nell'anno 2024 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € **67.122,34** a cui si sommano i resti del 2023 pari a € **46.508,85**

- nell'anno 2024 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 169.833,37 nell'anno 2025 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad €47.386,51 , nell' anno 2026 per €47.386,51;
- Si evidenzia ancora che ai sensi del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, è stato inoltre previsto che “i comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del d.lgs. 267/2000, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità, possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato, oltre la predetta soglia di un valore non superiore pari a € 38.000,00, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, nei seguenti valori: elaborato la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2024 (ALLEGATO A) che comporta una spesa pari ad **€207.996,88** € di cui € **174.206,79** € soggetti al limite 2008, che risulta contenuta nei limiti di spesa del 2008 pari a € **187.620,18**;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato A alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio <i>anno 2008</i> : Euro 187.620,18 €
--

spesa di personale, ai sensi del comma 562, per l'anno 2024: Euro 174.206,79
--

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

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili “possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella

sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale.. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267", ed inoltre che " il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009".

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Preso atto che con DGC.28.04.2023 questo comune ha rideterminato la dotazione organica di questo ente prevedendo la sostituzione dello Specialista in attività amministrative e contabili con un istruttore amministrativo/contabile. L'operazione comporta un economia di spesa per le nuove assunzioni.

Preso atto che la sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con la deliberazione 1/2017, ha chiarito che "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa –anche contrattuale –ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento"

Dato atto che nell'anno 2009 e nel triennio 2007-2009 non sono state effettuate spese per le assunzioni flessibili e risulta quindi necessario individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente;

Preso atto che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
- le convenzioni;
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);
- altri rapporti formativi;

- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni.
- contrariamente ad una interpretazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016); che stabiliva che non rientrassero nella locuzione di lavoro flessibile **le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi come lo scavalco ex art.23 del CCNL 2019/21**, (infatti il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiari), le recenti disposizioni includono tali spese nel limite di cui all'art. 9 comma 28. DL 78/2010.
- Lo scavalco d'ecedenza ex art. 1 .557 l.311/2001

Vista la deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 1/2017).

I giudici con la deliberazione in esame enunciano un importante principio di diritto, che risolve il contrasto interpretativo sorto tra le varie sezioni in materia di lavoro flessibile relativamente all'individuazione del limite di spesa da utilizzare come riferimento - rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 - nella specifica ipotesi in cui l'amministrazione locale non abbia effettuato assunzioni di personale con contratto di lavoro determinato nel 2009 e nemmeno nel triennio 2007-2009.

Secondo il Collegio, l'Amministrazione può, con provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per fare fronte ad un servizio essenziale per l'ente, "fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art 36 commi 2 e ss. del d.l.g.s 165/2001, e della normativa contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento"; con la stessa deliberazione i giudici dettano un altro principio di diritto che riguarda l'inclusione della spesa per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili, nell'ambito delle limitazioni di spesa imposte dal citato art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010, "ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente."

Ritenuto di individuare, quale nuovo parametro di riferimento per il Comune di Cantoira, per le assunzioni flessibili di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., il costo annuale, di un dipendente di categoria giuridica istruttore e mezzo, per far fronte ad eventuali necessità di servizi essenziali per l'ente, per un importo (comprensivo di oneri a carico dell'ente) pari ad € 49.684,50 (pari alla spesa del personale cessato nel 2023 e 2024 e non sostituito nel 2024). Tale importo rappresenterà quindi il limite massimo per le assunzioni flessibili per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente;

La situazione del comune è decisamente cambiata alla luce di situazioni di maternità e delle dimissioni del personale avvenute nel 2023 e ora nel 2024 che impongono la concessioni di incarichi per sopperire all'assenza dei dipendenti cessati con scavalchi condivisi o d'ecedenza.

Valore spesa per lavoro flessibile LIMITE: Euro € 49.684,50
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 42.450,00

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

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2024;

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;

- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del 2008;

- adozione del Piano della Performance 2024-2026 di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, da adottarsi all'interno del PIAO;

- adozione del piano azioni positive all'interno del PIAO;

- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);

- che la spesa di personale prevista per gli anni 2024/2025/2026, è contenuta nel limite della spesa del 2008 e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 562, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore dell'anno 2008;

- che la spesa di personale prevista per gli anni 2024/2025/2026 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale;

- aver effettuato l'invio del precedente Piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001;

si attesta che il Comune di Monastero di Lanzo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

- **stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

2 cessazioni nel 2024:

n.1 Istruttore amministrativo dal 1.06.2024

n.1 Istruttore amministrativo/ contabile dal 15.04.2024

1 cessazione al 31.12.2024 e dal 2025

1 operatore specializzato dal 1.01.2025

– stima dell’evoluzione dei fabbisogni:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	1 Istruttore amministrativo-contabile / Area Istruttori Dal 31.12.2024	Assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all’art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30)	€ 33.122,34 (con utilizzo resti assunzionali 2023)
	1istruttore amministrativo Dal 01.10.2024		€ 33.122,34 (con utilizzo resti assunzionali 2023+2024)
2025	Non si prevedono , allo stato attuale, ulteriori assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento, fatta salva l’eventuale sostituzione, nel rispetto della normativa nel tempo vigente, del personale che dovesse cessare.		
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento, fatta salva l’eventuale sostituzione, nel rispetto della normativa nel tempo vigente, del personale che dovesse cessare.		

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

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

/

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

- *Nell’anno 2024, si prevede la sostituzione delle dipendenti che si sono dimessi, con l’assunzione di n.2 Istruttore amministrativi/ contabili -. Si ritiene di disporre la loro immediata sostituzione con unità di pari categoria e profilo, a supporto dell’ufficio interessato.*

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

- *no*

d) progressioni verticali di carriera: no

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	1 specialista in materia tecnico amministrativo (proroga del rapporto in essere per la gestione dei LLPP) Già previsto nella spesa di personale come sopra calcolata Max 6 ore settimanali	Personale dipendente pubblico di altra amministrazione utilizzando l'articolo 1, comma 557 della legge 311/2004	€ 6000
	1 istruttore amministrativo per una spesa per formazione dipendente neoassunto e gestione elettorale e digitalizzazione max 4 h sett.		€ 2000
	1 funzionario per la gestione dei servizi demografici in assenza di personale in maternità/ dimissionario		€ 3.500,00
	Scavalco condiviso 50% per istruttore tecnico	Art.22 del CCNL del 16.11.2022	€19.300,00
	Scavalco condiviso 50% per istruttore amministrativo contabile dal 15.04.2024		€11.650
2025	1 specialista in materia tecnico amministrativo (proroga del rapporto in essere per la gestione dei LLPP) Già previsto nella spesa di personale come sopra calcolata Max 6 ore settimanali	Personale dipendente pubblico di altra amministrazione utilizzando l'articolo 1, comma 557 della legge 311/2004	€ 6000
	1 istruttore amministrativo per una spesa per formazione dipendente neoassunto e gestione elettorale max 4 h sett. Fino al 30 giugno		€ 1000
	Scavalco condiviso 50% per istruttore tecnico	Art.22 del CCNL del 16.11.2022	€19.300,00

	2026	Scavalco condiviso 50% per istruttore tecnico	Art.22 del CCNL del 16.11.2022
	f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: /		
3.3.4 Formazione del personale	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: <i>sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico la formazione informatica e digitale del personale e sulle materie obbligatorie quali ad esempio la Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</i></p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: <i>Si ricorrerà a formatori esterni per la contabilità .</i></p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): <i>vista la dimensione demografica dell'Ente non si prevedono al momento tali percorsi</i></p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti 		

In relazione agli obiettivi 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.