



COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA
Provincia di Cuneo

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
 DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 25 del 29/07/2022

Oggetto:

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - TRIENNIO 2022/2024, SECONDO LE LINEE DI INDIRIZZO CONTENUTE NEL D.M. 8 MAGGIO 2018. AGGIORNAMENTO.

L'anno duemilaventidue addì ventinove del mese di luglio alle ore venti e minuti dieci nella sala delle riunioni, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. PENNA BRUNO	SINDACO	Si
2. ARIONE BRUNO	ASSESSORE	Si
3. FILIPPA LUCA	ASSESSORE	Si
	Totale Presenti:	3
	Totale Assenti:	0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa Paola FRACCHIA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il signor Bruno PENNA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art.39, comma 1, della legge n.449/1997 e s.m.i. stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con la disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n.482 (*personale categorie protette*);
- l'art.89, comma 5, del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i., stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i Comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dal decreto stesso, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- Il successivo art.91 di detto decreto legislativo dispone, tra l'altro, che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità di finanziarie e di bilancio e gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.1999 n.68 finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale così come previsto dal comma 1 e 20 bis e seguenti dell'art.39 della legge 449/1997;
- l'art.19, comma 8, della legge n.448/2001 e s.m.i. prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali sono tenuti ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese di personale e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art.3, comma 10-bis, del D.L. n.90/2014, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n.114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

VISTO l'art.2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione.";

VISTO, altresì, l'art.6 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4, del D.Lgs. n.75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale del fabbisogno di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

CONSIDERATO che:

- i provvedimenti normativi con cui è stato modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) hanno introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione e al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001;

ATTESO che nella Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplicazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018;

CONSIDERATO che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è: - alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa - strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

EVIDENZIATO che nell'attuale quadro normativo gli enti locali e, in particolare, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001 e articolo 33, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano triennale della performance (articolo 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000, è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, nel corrispondente ammontare delle spese di personale dell'anno 2008, se trattasi di enti che nel 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno (art.1, comma 562, della legge n.296/2006 e s.m.i. e art.1, commi 228 e 762, della legge n.208/2015); ai sensi dell'art.1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a decorrere dall'anno 2014 gli altri enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- f) abbiano inviato i dati dei documenti di bilancio alla Banca dati delle Amministrazioni pubbliche (BDAP) di cui all'articolo 13 della legge n.196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per la loro approvazione;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del D.L. 66/2014, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n.89/2014);
- h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000);
- i) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato (art.9, comma 1-quinquies, del D.L. n.113/2016, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n.160/2016);

ATTESO che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione della Giunta comunale n.36 del 02.12.2021 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2022/2024, che non contempla alcuna assunzione nel triennio considerato;
- con lo stesso provvedimento deliberativo è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2022, ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Castiglione Tinella non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;
- con deliberazione della Giunta comunale n.49 del 17.11.2016 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne per il triennio 2017/2019, in seguito confermato in ultimo per il triennio 2022-2024;
- con deliberazione della Giunta comunale n.1 del 14.01.2022 è stato approvato il Piano delle Risorse e degli Obiettivi (P.R.O.) per l'attuazione dei programmi stabiliti nel Documento unico di programmazione semplificato (D.U.P.S.) 2022-2024, costituente altresì il Piano della performance 2022-2024;
- come attestato dal Responsabile del Servizio finanziario con il parere di regolarità contabile sulla proposta del presente provvedimento deliberativo, il Comune di Castiglione Tinella ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) del precedente paragrafo;



- con deliberazione del Consiglio comunale n.36 del 28.12.2021 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- con deliberazione del Consiglio comunale n.7 del 29.04.2022 è stato approvato il rendiconto della gestione dell'esercizio 2021;

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n.34, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n.58, e s.m.i. che ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, il cui testo aggiornato viene di seguito riportato:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per la finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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 a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, 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. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie generale 27 aprile 2020, n.108, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

CONSIDERATO che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

VISTA la Circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno prot. n. 974-A del 08.06.2020, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

VISTO l'art.3, comma 2, del D.M. 21 ottobre 2020 che relativamente alle convenzioni per l'ufficio di segreteria dispone che ai fini del rispetto del 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;

APPRESO che ad inizio del prossimo anno vi sarà la cessazione dal servizio della dipendente di Cat. C con profilo Vigile – Messo notificatore per collocamento a riposo e, se possibile, questa Amministrazione intende addivenire all'assunzione di una nuova unità lavorativa di cat. C con il profilo di Istruttore amministrativo già nel corrente anno per consentire un adeguato affiancamento;

CONSIDERATO che, come anche precisato nella Deliberazione della Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna n.55/2020/PAR, alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, "per ultimo rendiconto della gestione approvato" va inteso il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale;

VERIFICATO che, pertanto, siccome ora l'ultimo rendiconto della gestione approvato è quello relativo all'esercizio 2021, per attivare una procedura assunzionale occorre procedere ad una nuova verifica dei presupposti per le assunzioni previsti dal D.M- 17 marzo 2020 e, se sussistenti, modificare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024;

VISTO l'allegato prospetto delle spese di personale e media delle entrate correnti, calcolate ai sensi del D.M. 17.03.2020 (allegato A);

VERIFICATO che, per il Comune di Castiglione Tinella, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021:	€ 140.573,95	=	24,29%
Media entrate correnti 2019/2020/2021 netto FCDE: €	578.726,74		

CONSIDERATO che:

- trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera a) della Tabella 1, del D.M. e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti inferiore alla soglia per fascia demografica del 29,50%, questo Ente si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1 – Comuni virtuosi (con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato);
- il Comune può, pertanto, incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per nuove assunzioni a tempo indeterminato, fino alla soglia massima prevista dalla Tabella 1 del D.M. per la propria fascia demografica di appartenenza;
- lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima indicata nella Tabella 1 del D.M., sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è pari ad € 30.150,44 (valore massimo teorico);
- la potenzialità espansiva della spesa esplica i suoi effetti progressivamente secondo le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio indicate nella Tabella 2 del D.M.;
- fino al 31 dicembre 2024, i Comuni virtuosi possono quindi incrementare annualmente, per assunzioni di spesa di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 del D.M., come previsto dall'art. 5 del D.M. stesso, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia;
- l'incremento effettivo della spesa di personale registrata nel 2018 per ulteriori assunzioni nel 2022 per questo ente è il seguente: € 55.278,24 ossia il 33% della spesa di personale 2018;

ATTESO che, a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione:

- l'incremento della spesa di personale registrata nel 2018 risulta superiore al valore soglia, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore massimo teorico di incremento pari a euro 30.150,44;

CONSIDERATO che l'art.5, c.2, del D.M. 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 D.M., 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 D.M. citato;

ATTESO che nel 2022, per il Comune di Castiglione Tinella, risultano ancora inutilizzati resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2019), ma che non possono essere utilizzati perché porterebbero al superamento del limite di cui alla tabella 1 del D.M. 17.03.2020 della propria fascia demografica;

EVIDENZIATO, pertanto, che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra fra gli enti virtuosi che nel corso del corrente esercizio finanziario possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato entro lo spazio finanziario di € 30.150,44;

CONSIDERATO che

- il Comune di Castiglione Tinella, con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, ha attualmente in servizio n 04 dipendenti di ruolo e, come già detto, nel prossimo anno 2023 è prevista la cessazione di unità di personale;
- con i dati ad oggi disponibili, rispettando il dettato di cui all'art.4, comma 2, del D.M. 17.03.2020, questa Amministrazione può già avviare l'assunzione di una nuova unità di personale con una spesa fino a euro 30.150,44;

FATTO presente che, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.M. 17.03.2020, i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta invece compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 possono effettuare assunzioni, purché non incrementino il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; questi Comuni possono quindi incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto;

RILEVATO che nella Deliberazione della Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna n.55/2020/PAR è stato precisato che il Comune - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al D.M. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il *turn over* al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

FATTO presente che l'art.7, comma 1, del D.M. 17.03.2020 prevede che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

ATTESO poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n.90/2014 dispone "All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";

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 al commi 557 e 562 dell'art. 1, l. 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.";

RICHIAMATO quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n.122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n.90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa determinata per l'anno 2009 per le stesse finalità;

RITENUTO, per quanto sopra esposto, nel rispetto delle proprie capacità assunzionali, di aggiornare il fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, in riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefisso per tali annualità e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere i servizi istituzionali dell'Ente, come segue:

ANNO 2022: assunzione di un'unità di personale di cat. C, con il profilo di Istruttore amministrativo, da destinare all'Area amministrativa tramite: mobilità esterna ex art.34-bis, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse, utilizzo graduatoria concorsuale di altro ente e in subordine tramite concorso pubblico di questo Ente; nelle more di tale assunzione eventuale ricorso a tipologie di lavoro flessibile.

ANNI 2023 e 2024: si rimanda la programmazione delle assunzioni a successivo provvedimento a seguito dell'esatta determinazione delle cessazioni che interverranno nel biennio considerato;

In riferimento a quanto sopra precisato, si allega alla presente il fabbisogno di personale aggiornato a valere per il triennio 2022/2024, costituito dal numero dei dipendenti in servizio, aumentato del posto relativo alla succitata nuova assunzione;

Nel contempo, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2011, così come modificato dall'art. 16 della legge n.183/2011, si conferma la mancanza di personale in soprannumero o in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;

PRECISATO che il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni e integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

EVIDENZIATO che l'attuazione del piano consente il rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale, sia per quanto riguarda il limite della spesa complessiva rappresentata dalla spesa del 2008 che per quanto riguarda i limiti di spesa del D.M. 17.03.2020;

PRESO ATTO che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole all'approvazione del piano, ai sensi dell'art.19, comma 8, della legge n.448/2001 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i e ritenuta la propria competenza ai sensi dell'art.48, c. 3;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile ex art.49, c.1, e art.147-bis, del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

CON voti unanimi e favorevoli resi nei modi e nei termini di legge

DELIBERA

- 1. DI DARE ATTO** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
- 2. DI DARE ATTO** che il Comune di Castiglione Tinella rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art.33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2021 e le entrate correnti del triennio 2019/2021, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'anno 2021, è pari al 24,29%, come si evince dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera A).
- 3. DI APPROVARE** il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 (allegato B) aggiornato, sulla base delle cessazioni programmate, in riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefisso per tali annualità e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere i servizi istituzionali dell'Ente, come indicato in premessa, con riserva di apportare le modifiche necessarie, qualora si verificassero esigenze e condizioni tali da determinare mutazioni.



4. DI DARE ATTO che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio alla data attuale e dei posti vacanti, è definita come da prospetto allegato C) alla presente deliberazione.
5. DI DARE ATTO che è possibile procedere all'assunzione di personale con una spesa fino a euro 30.150,44, visto che è rispettato il dettato di cui all'art.4, comma 2, del D.M. 17.03.2020.
6. DI DARE ATTO che, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia, per sostituire il personale dimissionario e per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, si procederà nel corso dell'anno 2022 e seguenti ad assunzioni di personale a tempo determinato o altre forme di flessibilità, demandando al responsabile del servizio personale di valutare le esigenze dei diversi settori e disporre le procedure necessarie.
7. DI DARE ATTO che il Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024.
8. DI CONFERMARE che, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001, così come modificato dall'art.16 della legge n.183/2011, non emergono situazioni di personale in esubero.
9. DI DARE ATTO che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole all'approvazione del piano, ai sensi dell'art.19, comma 8, della legge n.448/2001 e s.m.i..
10. DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni di personale sul sito istituzionale del Comune di Castiglione Tinella nella sezione "Amministrazione trasparente", in ottemperanza agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..
11. DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni di personale alla Ragioneria generale dello Stato (RGS) tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente nel Sistema conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche (SICO), ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella Circolare RGS n.18/2018.

COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA

**SPAZI ASSUNZIONALI D.M. 17.03.2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2021
aggiornati ai sensi del nuovo D.M. 21.10.2020 pubblicato in G.U. 30.11.2020
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024**

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	circa 830	a
resti assunzionali 2015/2019	0,00	
spesa di personale rendiconto 2021	140.573,95	
TRASFERIMENTO AL COMUNE CAPO-CONVENZIONE	2018	2021
spesa per convenzioni di segreteria al netto dell'IRAP	5.529,95	0,00

FASE 2	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP comprensiva della quota parte di convenzione di segreteria DA RENDICONTO 2021	140.573,95	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2019	561.025,17	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2020	602.423,26	587.427,47
	ENTRATE RENDICONTO 2021	598.833,97	
	FCDE PREVISIONE 2021	8.700,73	
	ENTRATE NETTO FCDE	578.726,74	

FASE 3	24,29%
CALCOLO % ENTE	

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	
DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	578.726,74	29,50%	170.724,39

FASE 5	30.150,44	29,50%
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE		

spesa di personale 2018 + SPESA convenzione di segreteria (al netto dell'IRAP)	167.509,82
--	------------

FASE 6		33,00%	Tabella 2	ANNO 2022
			0-999	33,00%
			1000-1999	33,00%
			2000-2999	28,00%
			3000-4999	26,00%
			5000-9999	24,00%
			10000-59999	19,00%
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 verifica resti assunzionali	incremento massimo teorico	30.150,44	60000-249999	14,00%
	incremento entro limite Tabella 2	55.278,24	250000-1499999	8,00%
	resti assunzionali	0,00	1500000>	4,00%

Decurtazione spesa per le assunzioni previste ed effettuate nel corso del 2021	10.043,22
--	-----------

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2022	incremento massimo teorico o limite % Tabella 2 o resti assunzionali al netto della spesa di personale già utilizzata	45.229,02
---	---	------------------



PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
C	Istruttore amministrativo	1 tempo pieno	Area amministrativa	mobilità esterna ex art 34-bis, del D lgs. n 165/2001 e s.m.i., passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse, utilizzo graduatoria concorsuale di altro Ente e in subordine tramite concorso pubblico di questo Ente

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
non si prevedono assunzioni				

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
non si prevedono assunzioni				



COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA
PROVINCIA DI CUNEO

DOTAZIONE ORGANICA

SETTORE E SERVIZI	CATEGORIA	PROFILO	N°POSTI	OCCUPATI	VACANTI	assunzioni previste
AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO						
Servizi di segreteria, servizio finanziario e servizio personale e altri servizi ascrivibili al settore.	D	Istruttore direttivo amministrativo - contabile	1	1	0	0
Servizi demografici, cimiteriali e altri servizi	C	Istruttore amministrativo	1	1	0	0
Servizi amministrativi polizia locale amministrativa	C	Vigile urbano - Messo notificatore	1	1	0	0
Servizi amministrativi Protocollo e Pubblicazioni, Agricoltura, Commercio, Messo comunale, Economato, supporto per altri servizi	C	Istruttore amministrativo	1	0	1	1
TECNICO MANUTENTIVO - LAVORI PUBBLICI- URBANISTICA						
Servizio manutenzione e gestione del patrimonio, lavori pubblici, protezione civile e altri servizi ascrivibili al settore.	B3	Esecutore tecnico	1	1	0	0



COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA

C. A. P. 12053

PROVINCIA DI CUNEO

Tel. e Fax 0141 85 51.02

Artt. 49 e 147-bis, del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i. "Pareri dei Responsabili dei servizi" e "Controllo di regolarità amministrativa e contabile"

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: *"Programmazione triennale dei fabbisogni di personale - triennio 2022/2024 secondo le Linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018. Aggiornamento."*

Castiglione Tinella, 28 luglio 2022

Il Responsabile dell'Area amministrativa

Bruno Penna


Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: *"Programmazione triennale dei fabbisogni di personale - triennio 2022/2024 secondo le Linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018. Aggiornamento."*



Castiglione Tinella, 28 luglio 2022

Il Responsabile dell'Area amministrativa

Bruno Penna


Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to: Bruno PENNA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: Dott.ssa Paola FRACCHIA

=====

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE
(Art.124, comma 1, D.Lgs. 18/08/2000, n.267)

Su attestazione del Messo comunale, si certifica che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio telematico del Comune per quindici giorni consecutivi decorrenti dal 20 SET 2022.

Castiglione Tinella, 19 SET 2022.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: Dott.ssa Paola FRACCHIA

=====

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(Art.134, comma 3, D.Lgs. 18/08/2000, n.267)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data _____.

Castiglione Tinella, _____.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Paola FRACCHIA

=====

Copia conforme all'originale, composta di n. 8 fogli, in carta libera, per uso amministrativo.

Castiglione Tinella, 19 SET 2022.

IL FUNZIONARIO COMUNALE
dott.ssa Antonella Sillano

Antonella Sillano

