



COPIA

COMUNE DI SANFRE'

Provincia di Cuneo
Tel. 0172-587254 – Fax n. 0172-58495

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.47

OGGETTO:

PERSONALE - Aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 -

L'anno **duemilaventidue**, addì **quattro**, del mese di **luglio**, alle ore **quindici** e minuti **zero** nella solita sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
PAUTASSO Giovanni	Sindaco	X	
POLICRITI Marina	Vice Sindaco	X	
PETITI Bruno	Assessore	X	
		Totale Presenti:	3
		Totale Assenti:	0

Assiste quale Segretario Comunale **SAPETTI dr. Fausto**.

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

Oggetto: PERSONALE - Aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 -

Si dà atto che è presente anche la Consigliera comunale Lucia Busso, incaricata per le materie agricoltura – frazioni.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni 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, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste, a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- i recenti provvedimenti normativi hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
- l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., 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";
- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

CONSIDERATO che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, 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 ed alle imprese;

EVIDENZIATO che nell'attuale quadro normativo gli enti locali ed 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 del fabbisogno del 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. 165/2001 e articolo 33 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 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 del rispetto del limite della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006);
- f) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;
- g) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- 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 TUEL);

DATO ATTO che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 69 del 15.11.2021 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2022/2024, successivamente aggiornato con D.G.C. n. 33 del 06.06.2022;
- il suddetto piano triennale dei fabbisogni 2022/2024 è stato inviato alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;
- con deliberazione di G.C. n. 78 del 27.12.2021 è stato approvato il Piano Performance 2022-2024;
- con deliberazione di G.C. n. 70 del 15.11.2021 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2022/2024;
- il Comune di Sanfrè., come attestato dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) del precedente paragrafo;
- con deliberazione di C.C. n. 45 del 27.12.2021 è stato approvato il bilancio di previsione 2022/2024;
- con deliberazione di C.C. n. 4 del 26.04.2022 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2021;
- con deliberazione di G.C. n. 69 del 15.11.2021 è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2022, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Sanfrè non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

PRESO ATTO che nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018. In particolare, le linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti.

La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Pertanto, stando alle indicazioni riportate nelle "Linee di indirizzo" la dotazione organica è un numero, un valore, un importo che per gli enti locali è pari al massimo sostenibile di spesa di personale;

VISTO:

- l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: *"I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;
- il decreto del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;
- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata il 08-06-2020 e pubblicata nella G.U. 226 DEL 11.09.2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;
- l'art. 3 comma 2 del D.M. 21/10/2020, pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020, ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ciascun Comune convenzionato 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;

EVIDENZIATO che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione;

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn-over, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

RILEVATO che:

- l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato D.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni;
- per il Comune di Sanfrè, appartenente alla fascia demografica tra 3.000 e 4.999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 27,20 per cento;
- ai sensi dell'art. 5 comma 1 del precitato D.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso D.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 e fermo in ogni caso il rispetto del valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;
- i valori riportati nella tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;
- ai sensi dell'art. 6 comma 1 dello stesso D.M. i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M., risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i comuni appartenenti alla fascia demografica tra 3.000 e 4.999 abitanti è pari al 31,20%;

- 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, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

ATTESO che si è proceduto alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

VISTO l'allegato prospetto delle spese di personale e media delle entrate correnti, calcolate ai sensi del DM. 17/03/2020 (allegato A);

VERIFICATO che, per questo Comune, il rapporto calcolato tra le spese di personale 2021 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2019, 2020 e 2021 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2021 è il seguente:

Spese di personale 2021:	€. 444.365,09	= 28,08%
Media entrate netto FCDE:	€. 1.582.324,12	

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi.

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica tra 3.000 e 4.999 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 28,08%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA INTERMEDIA, poiché il suddetto rapporto risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3;

CONSIDERATO che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 (art. 6 comma 3), gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

RILEVATO che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: "*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.”;

RILEVATO quindi che il rapporto fra entrate correnti e spesa di personale registrato nell'ultimo rendiconto approvato (2021) è pari al **28,29%**;

CONSIDERATO che:

- il Comune di Sanfrè è tenuto a mantenere quantomeno invariato nel tempo il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;
- il rapporto spesa personale/entrate correnti dell'anno 2022, in base ai dati del Bilancio di previsione 2022/2024 assestato, non supera il medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato (2021), come dimostrato nel prospetto allegato a) alla presente deliberazione;

PRESO ATTO che il suddetto DM 17.03.2020 attua il principio secondo il quale le assunzioni sono possibili entro i limiti di sostenibilità finanziaria delle spesa complessiva del personale rapportata alle entrate correnti;

CONSIDERATO che, eventuali cessazioni di personale in corso d'anno, poiché generano un risparmio nella spesa di personale storica ed in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, possono essere sostituite purché non si superi la spesa “limite”. Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etc.). Non si tratta in questo caso, infatti, di nuove o maggiori assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un *incremento* della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM del 17.03.2020, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in *invarianza* della spesa;

CONSIDERATO altresì che, in conformità a quanto previsto con le deliberazioni n. 69/2021 e n. 33/2022 relative alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024, è stata attivata da questo Ente nel corso dell'anno 2022 la procedura per l'assunzione di n. 1 unità di personale, “Agente di polizia Locale” di categoria “C”, a tempo pieno e indeterminato, da destinare all'area Servizi Polizia, che non si è ancora conclusa;

CONSIDERATO che con deliberazione n. 37/G.C. del 06.06.2022 si è preso atto delle dimissioni dal servizio del dipendente M.G., Istruttore amministrativo Cat. “C”, addetto all'ufficio servizi demografici e servizio tributi;

RILEVATO pertanto che risulta necessario procedere alla sostituzione del suddetto personale dimissionario, in invarianza di spesa di personale storica;

CONSIDERATO che l'Amministrazione comunale intende programmare la sostituzione del suddetto personale cessato, attraverso l'attivazione di un contratto di formazione e lavoro ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. 75/2017, e dell'art. 3 del CCNL Enti Locali 14.09.2000, come assunzione a tempo determinato per dodici mesi, al fine di coprire successivamente detto posto mediante trasformazione a tempo indeterminato, previo accertamento successivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione di lavoro da ricoprire:

assunzione contratto formazione e lavoro	Cat.
n. 1 Istruttore amministrativo – presso il settore servizi demografici e servizio tributi -	C

RAVVISATA la necessità di approvare l'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato 2022/2024, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, nonché 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:

Area	Profilo e Categoria	Modalità assunzionali
Servizi Polizia	Agente di polizia locale - Cat. C (trattasi di sostituzione di personale cessato con spesa di personale inferiore alla spesa storica)	Scorrimento graduatorie di altri Enti e, in subordine concorso pubblico. (La procedura di mobilità esterna attivata ha dato esito negativo)

ANNO 2023

Settore e Servizi	Profilo e Categoria	Modalità assunzionali
Servizi Demografici e servizio Tributi	Istruttore amministrativo – Cat. C	Eventuale trasformazione del contratto di formazione lavoro in assunzione a tempo indeterminato

ANNO 2024

- Si rimanda la programmazione delle assunzioni relative all'anno in oggetto a successivo provvedimento a seguito esatta determinazione delle cessazioni che interverranno nell'anno 2024;

ATTESO che nella previsione del fabbisogno di personale del Comune di Sanfrè per il triennio 2022/2024 non si prevedono ad oggi nuove assunzioni e/o sostituzioni. Qualora per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni, ecc.) dovesse verificarsi una "vacanza di personale", si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative, in materia di personale, in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza;

DATO ATTO che in riferimento a quanto sopra precisato, si allega alla presente il fabbisogno di personale a valere per il triennio 2022/2024 (allegato B);

RITENUTO di approvare la nuova dotazione organica dell'ente, costituita dal numero dei dipendenti in servizio aumentata dei posti relativi alle eventuali succitate nuove assunzioni sopra riportate, che si riporta all'allegato C);

VISTO l'art. 9, comma 28, del D.lg. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, il quale ha previsto per gli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 296/2006, dall'anno 2011, di contenere la propria spesa per assunzioni con contratti a tempo determinato, di somministrazione, di formazione e lavoro, di collaborazione e, in generale, di forme flessibili di lavoro, al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009;

RITENUTO pertanto, nel rispetto del tetto massimo di spesa, nonché di quello potenziale massimo, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia, di ricorrere all'utilizzo dei contratti di lavoro flessibili per sostituire eventuale personale dimissionario e per rispondere ad esigenze necessarie ed indispensabili;

CONSIDERATO inoltre, che ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 gli Enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

RILEVATO a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011/2013 è pari ad €. 474.397,09 (determinata con le riduzioni delle voci di spesa previste dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con circolare n.9 del 17/02/2006 e dalla Corte dei Conti con deliberazione 13/2015) e che la spesa di personale in sede previsionale per il triennio 2022/2024 si mantiene nel rispetto del suddetto limite;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16

della Legge n. 183/2011 si attesta la mancanza di personale in soprannumero od in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;

PRECISATO che il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed 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;

DATO ATTO, altresì, che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dall'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001;

ATTESO di dover dare informazione alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi dell'art 7 del CCNL 1/4/99 e smi;

VISTO l'art. 48, comma 3, del D.Lgs 18.08.2000, n. 267;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal responsabile del servizio competente, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

ACQUISITO il parere di regolarità contabile di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal Responsabile del servizio finanziario, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese nei modi di legge;

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che questo Comune, in riferimento ai 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, ha un rapporto tra spese di personale dell'anno 2021 e le entrate correnti del triennio 2019/2021 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell'anno 2021, pari al 28,08%, e si colloca al di sopra del primo "*valore soglia*" di spese di personale su entrate correnti, ma al di sotto del secondo limite, come si evince dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera a);
3. di dare atto che il Comune di Sanfrè avendo registrato un rapporto compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 (art. 6 comma 3), può assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;
4. di dare atto che il rapporto spesa personale/entrate correnti dell'anno 2022, in base ai dati del Bilancio di previsione assestato 2022/2024, non supera il medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato (2021), come dimostrato nel prospetto allegato a) alla presente deliberazione;
5. di approvare l'aggiornato Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 (allegato b), stilato 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;
6. di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio alla data attuale e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato c) alla presente deliberazione;
7. di avvalersi di un contratto di formazione e lavoro ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. 75/2017, e dell'art. 3 del CCNL Enti Locali 14.09.2000 per l'assunzione a tempo

determinato per dodici mesi di:

- un istruttore amministrativo presso il settore servizi demografici e servizio tributi

al fine di coprire successivamente detto posto mediante trasformazione a tempo indeterminato, previo accertamento successivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione di lavoro da ricoprire;

8. 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 Segretario comunale di valutare le esigenze dei diversi settori e disporre le procedure necessarie;

9. 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;

10. di dare atto 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 media del triennio 2011-2013, sia per il tetto complessivo della spesa per lavoro flessibile, che dei limiti derivanti dalle cessazioni, nonché il rispetto dei limiti imposti dal D.M. del 17/03/2020;

11. di dare atto 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;

12. di dare atto, altresì, che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dall'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001;

13. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

14. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in 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;

15. di trasmettere il presente provvedimento ai sindacati di categoria per informazione;

16. di demandare l'esecuzione del presente provvedimento ai responsabili dei servizi interessati.

SUCCESSIVAMENTE, con votazione unanime espressa in forma palese, per alzata di mano, il presente atto viene reso immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

PARERI

di cui all'art.49, 1° comma e all'art. 147 bis, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Regolarità Tecnica e Amministrativa	Favorevole	04/07/2022	F.to:SAPETTI Dr. Fausto
Regolarità Contabile	Favorevole	04/07/2022	F.to:SAPETTI Dr. Fausto

Del che si è redatto il presente atto verbale letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to: PAUTASSO Giovanni

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: SAPETTI dr. Fausto

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente – Sezione Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi e cioè

dal **02-ago-2022** al **17-ago-2022**

ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e dall'art.32 della legge n.69/2009 e ss.mm.ii..

Sanfrè, li **02-ago-2022**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: SAPETTI dr. Fausto

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Si dà atto che il presente verbale viene comunicato oggi **02-ago-2022** giorno di pubblicazione, prot. 4024 ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del TUEL 18.8.2000.

Sanfrè, li 02-ago-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: SAPETTI dr. Fausto

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile
(art. 134, c. 4, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.);

[] è divenuta esecutiva in data per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.).

Sanfrè, li 02-ago-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: SAPETTI dr. Fausto

E' copia conforme all'originale per gli usi consentiti dalla legge.

Sanfrè, li **02-ago-2022**

IL SEGRETARIO COMUNALE
(SAPETTI dr. Fausto)

COMUNE DI SANFRE'**SPAZI ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2021
spazi assunzionali per piano triennale del personale 2022/2024**

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	3051	d

resti assunzionali 2015/2019	0,00
------------------------------	------

spesa di personale rendiconto 2021	424.718,18
------------------------------------	------------

quota convenzione di segreteria	2018	2021
convenzione di segreteria al netto dell'IRAP	22.580,65	19.646,91

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP (comprensiva della spesa relativa alla convenzione di segreteria)		444.365,09	
	ENTRATE RENDICONTO 2019	1.591.400,20	MEDIA	1.604.313,52
	ENTRATE RENDICONTO 2020	1.628.687,88		
	ENTRATE RENDICONTO 2021	1.592.852,47		
	FCDE PREVISIONE 2021	21.989,40		
	ENTRATE NETTO FCDE	1.582.324,12		

CALCOLO % ENTE	28,08%
----------------	---------------

RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	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%

OBBIETTIVO	NON SUPERARE IL RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	28,29%
------------	--	---------------

COSI' CALCOLATO	SPESA RENDICONTO 2021	444.365,09
	ENTRATE RENDICONTO 2021	1.592.852,47
	FCDE PREVISIONE 2021	21.989,40
	ENTRATE NETTO FCDE	1.570.863,07
	PERCENTUALE ANNO 2021	28,29%

CASISTICA	NELL'ANNO 2022 L'ENTE HA, CON I DATI DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2022 UN RAPPORTO inferiore ALL'OBBIETTIVO	28,24%
-----------	---	--------

SPESA PERSONALE PREVISIONE 2022	448.925,48
ENTRATE PREVISIONE 2022	1.611.817,63
FCDE PREVISIONE 2022	21.934,30
ENTRATE NETTO FCDE	1.589.883,33
PERCENTUALE ANNO 2022	28,24%

Calcolo spazi assunzionali ANNO 2022 con parametro entrate correnti/spese personale del rendiconto 2021		
(1.589.883,33*28,29%)	449.745,54	RISPETTANDO LA PREVISIONE DELLE ENTRATE 2022 non deve essere superato il rapporto spese di personale/media entrate correnti al netto del FCDE dell'anno 2021.
Spesa personale prevista nel Bilancio di prev. 2022	448.925,48	
Somma a disposizione su eventuale turnover disponibile	820,06	

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022***RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO***

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
C	Agente di Polizia Locale	1	area servizi polizia	Scorrimento di graduatorie di altri Enti ed in subordine tramite concorso pubblico. La procedura di mobilità attivata ha dato esito negativo

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023***RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO***

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
C	Istruttore amministrativo	1 tempo pieno	Area: servizi demografici / servizio tributi	Eventuale trasformazione in assunzione a tempo indeterminato del contratto formazione lavoro

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024***RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO***

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

COMUNE DI SANFRE' - DOTAZIONE ORGANICA

AREA	CAT	N. POSTI	occupati	vacanti	PROFILO PROFESSIONALE
SERVIZI DEMOGRAFICI - TRIBUTI	C	02	01	01	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
SERVIZI FINANZIARI	D	01	01	-	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE
SERVIZI TECNICI	D3	01	01	-	FUNZIONARIO RESPONSABILE SERVIZI TECNICI
	C1	01	01	-	ISTRUTTORE TECNICO
	B3	01	01	-	OPERAIO SPECIALIZZATO e CONDUTTORE MACCHINE COMPLESSE
SERVIZI POLIZIA	C	01	-	01	AGENTE DI POLIZIA LOCALE
SERVIZI AMMINISTRATIVI	D1	01	01	-	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (amministrazione generale, personale e socio-assistenza)
	C1	01	01	-	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO- SERVIZI AMMINISTRATIVI (amministrazione generale, personale e socio-assistenza)
	B	01	01	-	ESECUTORE - SERVIZI AMMINISTRATIVI
		10	08	02	

PARERE N. 54 DEL 1° LUGLIO 2022
SU AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024

Il sottoscritto **Revisore dei Conti** del Comune di Sanfrè (CN), nella persona del Dott. **Cristiano Baucè**, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 23.12.2019, ha esaminato la documentazione trasmessa per esprimere il proprio parere sulla proposta in oggetto.

Vista la proposta di delibera di Giunta Comunale;

Visto l'art. 33, c. 2 del D.L. n. 34 del 30/04/2019;

Visto il Decreto interministeriale del 17/03/2020;

Considerato che il D.M. del 17/03/2020 introduce: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, c. 2 del D.L. n. 34 del 30/04/2019 ed in particolare è finalizzato ad individuare i valori soglia di massima spesa del personale (tabella 1 del D.M.), 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.

Visto l'art. 3 comma 2 del D.M. 21/10/2020, pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020, il quale ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ciascun Comune convenzionato 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.

Vista la proposta di deliberazione con cui si approva l'aggiornamento del piano del fabbisogno del personale 2022/2024 (approvato con precedente D.G.C. n. 69/2021 ed aggiornato con D.G.C. n. 33 del 06.06.2022) in seguito alle cessazioni di personale intervenute nel corso dell'anno 2022.

Visto il prospetto delle spese di personale, determinate in base al piano del fabbisogno di personale 2022/2024 calcolate ai sensi del DM. 17/03/2020, tenendo conto di quanto disposto dal nuovo D.M. 21/10/2020 per quanto riguarda le spese di personale delle sedi di segreteria convenzionata.

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato tra le spese di personale 2021 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2019, 2020 e 2021 ed al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2021 è il seguente:

$$\frac{\text{Spese di personale 2021:}}{\text{Media entrate netto FCDE:}} = \frac{\text{€ 444.365,09}}{\text{€ 1.582.324,12}} = \mathbf{28,08\%}$$

Considerato che il citato D.M. stabilisce che:

- ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi in fasce demografiche e il Comune di Sanfrè si trova nella fascia demografica tra 3000 e 4.999 abitanti;
- ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 (art. 6 comma 3), gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato.

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: *“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.”.*

Rilevato quindi che il rapporto fra entrate correnti e spesa di personale registrato nell'ultimo rendiconto approvato (2021) è pari al 28,29%.

Considerato pertanto, che:

- il Comune di Sanfrè è tenuto a mantenere quantomeno invariato nel tempo il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;
- il rapporto spesa personale/entrate correnti dell'anno 2022, in base ai dati del Bilancio di previsione 2022/2024 aggiornati all'ultima variazione di Bilancio, non supera il medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato (2021), come dimostrato nel prospetto allegato alla proposta di deliberazione;

Il sottoscritto **Revisore**

ESPRIME

parere favorevole sulla proposta in oggetto, invitando l'Ente a proseguire sulla strada intrapresa, attuando tutte le misure possibili per il contenimento della spesa del personale in termini assoluti.

IL REVISORE DEI CONTI
dott. Cristiano BAUCE

