



COMUNE DI CASTAGNITO
Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

N.12

OGGETTO:

**Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) 2023/2025 -
Aggiornamento**

L'anno **duemilaventitre**, addì **treddici**, del mese di **febbraio**, alle ore **sedici** e minuti **quindici** 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
PORRO Carlo	Sindaco	X	
CORTESE Giulio	Vice Sindaco	X	
RANDAZZO Giuseppina	Assessore	X	
		Totale Presenti:	3
		Totale Assenti:	0

Assiste quale Segretario Comunale **Dott.ssa Paola FRACCHIA**.

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

Oggetto: Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) 2023/2025 - Aggiornamento

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);
- 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 C.C. n. 41 del 23.12.2022 è stato inserito nel DUP 2023/2025 il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2023/2025,
- il suddetto piano triennale dei fabbisogni 2023/2025 è stato inviato alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;
- con deliberazione di G.C. n. 29 del 01.03.2022 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2022/2024;
- il Comune di Castagnito, 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. 41 del 23.12.2022 è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- con deliberazione di C.C. n. 11 del 28.04.2022 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2021;
- con deliberazione di C.C. n. 41 del 23.12.2022 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 Castagnito 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 CASTAGNITO, appartenente alla fascia demografica tra 2.000 e 2.999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 27,60 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 2.000 e 2.999 abitanti è pari al 31,60%;

- 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:

$$\begin{array}{r} \text{Spese di personale 2021:} \quad \text{€. 338.300,34} \\ \hline \text{Media entrate netto FCDE:} \quad \text{€. 1.271.047,33} \end{array} = 26,62\%$$

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 2.000 e 2.999 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 26,62%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Calcolo dell'incremento teorico ed effettivo.

➤ **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.**

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

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2021 = **€. 12.508,72**

mentre la massima spesa possibile è la seguente:

MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	
	1.271.047,33	27,60%	350.809,06

➤ **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento calmierato per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = **€. 108.925,13**

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva		
	375.603,90	108.925,13	totale spesa complessiva	superiore a massima spesa possibile
			484.529,03	

Non ricorre l'applicazione della Tabella 2, di cui all'art. 5, comma 1, del D.M., in quanto essa restituisce un valore incrementale superiore mentre la norma richiede, comunque, di garantire il non superamento della "soglia".

➤ **INCREMENTO EFFETTIVO**

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

- l'incremento teorico disponibile risulta inferiore all'incremento calmierato, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro la soglia massima del DM tabella 1.

Il Comune potrebbe assumere per nuove e maggiori assunzioni entro lo spazio finanziario di € 12.508,72.

Il Comune potrebbe pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza e non può utilizzare il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.

Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

CONSIDERATO altresì, che questo Ente può assumere personale in più negli spazi "nuovi" creati dal DM, ma 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, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in *invarianza* della spesa;

TENUTO CONTO delle assunzioni già preventivate nella programmazione triennale del fabbisogno personale 2023/2025 indicata nel DUP 2023/2025, approvato con con D.C.C. n. 41 del 23.12.2022 e ritenuto di confermare le assunzioni a tempo indeterminato programmate per l’anno 2023, con cui si prevedeva la trasformazione in assunzione a tempo indeterminato del contratto formazione lavoro, attualmente in atto, dando atto che trattasi di sostituzione di personale cessato negli anni precedenti (in invarianza di spesa di personale storica) e non di personale in più negli spazi “nuovi” creati dal DM;

Ritenuta pertanto la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 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 2023:

➤ assunzione di n. 1 unità di personale, “Istruttore amministrativo” di categoria “C” a tempo parziale e indeterminato, da destinare all’area/Settore “Amministrativo- servizio tributi”, mediante trasformazione in assunzione a tempo indeterminato del contratto di formazione lavoro in essere;

ANNO 2024/2025:

Si rimanda la programmazione delle assunzioni relative al biennio in oggetto a successivo provvedimento a seguito esatta determinazione delle cessazioni che interverranno negli anni 2024/2025;

VERIFICATO che, per ora, non sono programmate assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile;

DATO ATTO che nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo determinato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2023/2025 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni, di personale che cesserà ed eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l’istituto del comando o dell’utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti o lavori occasionali nel rispetto dei limiti di cui all’art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti;

DATO ATTO, quindi, che le previsioni di spesa per contratti di lavoro “Flessibile” riportate nel Bilancio di previsione 2023/2025, rispettano il limite previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010 e come successivamente modificato dall’art. 11 del D.L. 90/2014;

DATO ATTO, altresì, che in riferimento a quanto sopra precisato, si allega alla presente il fabbisogno di personale a valere per il triennio 2023/2025 (allegato B);

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

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 €. 334.330,91 (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 2023/2025 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 dell'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;

VISTO il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 e all'art. 147 bis, 1° comma, del D.Lgs 267/2000, rilasciato dal Responsabile del servizio, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, allegato all'originale del presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere di regolarità contabile di cui all'art. 49 e all'art. 147 bis, 1° comma, del D.Lgs 267/2000 rilasciato dal Responsabile del servizio finanziario, allegato all'originale del 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 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 relativo al Bilancio dell'anno

2021, è pari al 26,62%, come si evince dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera a);

3. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025 (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;
4. 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;
5. 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 2023 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;
6. 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 2023/2025;
7. 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;
8. 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;
9. di dare atto, altresì, che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dall'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001;
10. 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.;
11. 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;

12. di trasmettere il presente provvedimento ai sindacati di categoria per informazione;
13. di demandare l'esecuzione del presente provvedimento ai responsabili dei servizi interessati;
14. di dare atto che tale provvedimento sarà inserito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025.

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.

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

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
(PORRO Carlo)

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
(Dott.ssa Paola FRACCHIA)

COMUNE DI CASTAGNITO**SPAZI ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2021
spazi assunzionali per piano triennale del personale 2023/2025**

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	2.218	c

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

spesa di personale rendiconto 2021	320.068,31
------------------------------------	------------

TRASFERIMENTO AL COMUNE CAPO-CONVENZIONE	2018	2021
spesa per convenzioni di segreteria	22.575,12	18.232,03

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP (comprensiva della eventuale spesa relativa alla convenzione di segreteria)	338.300,34
	ENTRATE RENDICONTO 2019	1.226.042,13
	ENTRATE RENDICONTO 2020	1.325.211,31
	ENTRATE RENDICONTO 2021	1.277.197,83
	FCDE PREVISIONE 2021	5.103,09
	ENTRATE NETTO FCDE	1.271.047,33
		MEDIA 1.276.150,42

CALCOLO % ENTE	26,62%
----------------	--------

RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
	a	0-999		29,50%
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 DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	
	1.271.047,33	27,60%	350.809,06

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	12.508,72	27,60%
--	-----------	--------

spesa di personale 2018 (comprensivo delle spese di segreteria convenzionata)	375.603,90
---	------------

VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 verifica resti assunzionali		29,00%	Tabella 2	ANNO 2023
			0-999	34,00%
	1000-1999		34,00%	
	2000-2999		29,00%	
	3000-4999		27,00%	
	5000-9999		25,00%	
	10000-59999		21,00%	
	60000-249999		15,00%	
	250000-1499999		9,00%	
	1500000>		4,50%	
	incremento massimo teorico	12.508,72		
	incremento entro limite Tabella 2	108.925,13		
	resti assunzionali	0,00		

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva	totale spesa complessiva	superiore a massima spesa possibile
	375.603,90	108.925,13	484.529,03	

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2023	incremento massimo teorico o limite % Tabella 2 o resti assunzionali	12.508,72
--	--	-----------

Verifica rispetto limiti spazi assunzionali sul Bilancio di previsione 2023/2025	2023	2024	2025
SPESA DI PERSONALE PREVISIONE	360.511,52 €	345.711,52 €	345.211,52 €
ENTRATE PREVISIONE	1.357.839,00 €	1.298.697,00 €	1.298.405,00 €
FCDE PREVISIONE	38.316,40 €	38.062,08 €	38.041,81 €
ENTRATE NETTO FCDE	1.319.522,60 €	1.260.634,92 €	1.260.363,19 €
PERCENTUALE	27,32%	27,42%	27,39%

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
C	Istruttore amministrativo	1 Tempo parziale	Area: SETTORE ECONOMICO - FINANZIARIO -SCOLASTICO E SOCIO ASSISTENZIALE	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				

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2025

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

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

COMUNE DI CASTAGNITO

PROVINCIA DI CUNEO

DOTAZIONE ORGANICA

SETTORE E SERVIZI	CATEGORIA	PROFILO	N° POSTI	OCCUPATI	VACANTI
AMMINISTRATIVO					
Servizi demografici ed elettorale - Servizi di segreteria - Contratti - Commercio e polizia Amministrativa - Servizi di vigilanza - Servizi cimiteriali - Altri servizi ascrivibili al settore.	D	Specialista in attività amministrative	1	1 T.Parziale	-
	D	Specialista in attività dell'area di vigilanza	1	1 T. pieno	-
	C	Esperto amministrativo	1	1 T. Pieno	-
ECONOMICO / FINANZIARIO / SCOLASTICO E SOCIO ASSISTENZIALE					
Servizi finanziari e contabili - Economato - Tributi - Istruzione e Cultura - Servizi sociali - Altri servizi ascrivibili al settore	D	Specialista in attività amministrative e contabili	1	1 T.Parziale	-
	C	Istruttore amministrativo	1	-	1 T.Parziale
TECNICO / MANUTENTIVO					
Servizio manutenzione e gestione del patrimonio - Protezione civile - Tutela dell'ambiente - Servizio edilizia ed urbanistica - Sportello unico - Altri servizi ascrivibili al settore.	D	Specialista in attività tecniche e progettuali	1	1 T. pieno	-
	C	Istruttore Tecnico	1	1 T. pieno	-
	B3	Tecnico specializzato e conduttore macchine complesse	1	1 T. Pieno	-
			8	7	1

Note:

1) Per le mansioni richieste a ciascun profilo si fa riferimento ai compiti e alle attività ricomprese nelle declaratorie della categoria di appartenenza.



