



COMUNE DI MONTICELLO D'ALBA

CAP 12066 TEL.(0173) 64113 FAX (0173) 64449

PROVINCIA DI CUNEO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.28

OGGETTO:

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2023 - 2025.

L'anno **duemilaventitre**, addì **otto**, del mese di **marzo**, alle ore **08:40**, nella Sala delle Riunioni, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge vennero per oggi convocati i componenti di questa **Giunta Comunale**

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
ARTUSIO COMBA Silvio	Sindaco	X	
LANZONE Andrea Luigi	Vice Sindaco	X	
VIBERTI Carlo	Assessore	X	
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, **ARTUSIO COMBA Silvio** nella sua qualità di **SINDACO** riconosciuta legale l'adunanza, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) 2023 - 2025.

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 C.C. n. 45 del 28.12.2022 è stato inserito nel DUPS 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. 3 del 16.01.2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025;
- con deliberazione di G.C. n. 11 del 23.01.2023 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2023/2025;
- il Comune di Monticello d'Alba, 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 28.12.2022 è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- con deliberazione di C.C. n. 11 del 27.04.2022 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2021;
- con deliberazione di C.C. n. 45 del 28.12.2022 è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Monticello d'Alba non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza, verifica ribadita con il presente atto;

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 MONTICELLO D'ALBA, 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:

Spese di personale 2021: € 278.869,52
_____ = 18,40%

Media entrate netto FCDE: € 1.515.331,18

CONSIDERATO che il citato DM stabilisce che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, i Comuni sono suddivisi in fasce demografiche ed il Comune di Monticello d'Alba si trova nella fascia demografica tra 2.000 e 2.999 abitanti;

DATO ATTO che in questo ente il rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2019, 2020, 2021 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2021 è pari al 18,40% e che il valore soglia per i Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti è 27,60%;

DATO ATTO che ai Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;

VERIFICATO che le regole per gli enti virtuosi sono le seguenti:

- Spazi finanziari di assunzione determinati traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa (Tabella 1);
- Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 (Tabella 2) con eventuale possibilità dei resti;
- Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato "da decreto", al limite di spesa ex art.1, comma 557 o 562, della legge 296/2006;

DATO ATTO che per questo ente la percentuale che individua il valore soglia è il **27,60%** e, pertanto, questo ente si colloca al di sotto del valore soglia con la conseguenza che può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 per ciascuna fascia demografica, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

RILEVATO pertanto che il Comune di Monticello d'Alba dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari ad €. 139.361,89, fino al raggiungimento del primo valore soglia, come da conteggi di cui all'allegato a) alla presente deliberazione. Il suddetto importo deve essere decurtato della spesa per le assunzioni che sono state previste e/o effettuate nel corso del 2022, utilizzando parte di tale valore di incremento;

DATO ATTO che negli stanziamenti del Bilancio di previsione 2023/2025 sono già state previste le spese per le assunzioni già avvenute o programmate, comportando così una minore disponibilità di spazio assunzionale;

RILEVATO che in base ai conteggi relativi alle facoltà assunzionali del Comune di Monticello d'Alba di cui all'allegato a), rideterminati in base alle predette disposizioni, il margine per nuove o maggiori assunzioni si è ridotto all'importo di €. 50.606,52;

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;

EVIDENZIATO pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati questo Comune dovrà approvare il proprio piano assunzionale in base alle suddette disponibilità;

PRESO ATTO che in data 31.03.2021 si era concluso, per collocamento a riposo, il rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato relativo alla figura di Istruttore Direttivo amministrativo-contabile;

CONSIDERATO che il Comune di Monticello d'Alba nell'anno 2022 e precedenti, al fine di fronteggiare l'esigenza temporanea ed eccezionale creatasi in capo all'area economico-finanziaria:

- ha effettuato assunzioni di personale per sostituire il personale cessato, che si sono concluse negativamente;
- è ricorso ad incarichi di lavoro flessibile (forme di collaborazione con altri Enti, ai sensi dell'art. 1 C. 557 della L. 311/2004 ed assunzione di personale interinale);

DATO ATTO che l'utilizzo di incarichi di lavoro flessibile risulta una soluzione di natura transitoria per far fronte a situazioni di carenza di personale, per non incorrere in situazioni di cattiva gestione e che tale utilizzo non rappresenta una stabile soluzione organizzativa;

CONSIDERATO che, con i dati ad oggi disponibili, questa Amministrazione ritiene opportuno, per gestire l'operato dell'ufficio finanziario comunale, prevedere l'assunzione a tempo pieno di un "Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile" – Cat. "D" , presso il Settore/Servizio economico finanziario - scolastico, in invarianza di spesa di personale storica;

DATO ATTO che l'assunzione dell'"Istruttore Direttivo Amministrativo-contabile" comporterà il venire meno degli incarichi di lavoro flessibile attualmente in essere;

RITENUTA, pertanto, la necessità di aggiornare 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,

➤ **ANNO 2023**

- assunzione di n. 1 unità di personale, Istruttore Direttivo amministrativo-contabile di categoria "D", a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Settore/Servizio economico finanziario - scolastico (trattasi di sostituzione di personale cessato in invarianza di spesa), tramite:
 - mobilità esterna ex articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
 - in subordine, tramite concorso pubblico di questo Ente qualora consentito dalle norme vigenti.

➤ **ANNO 2024:**

- nessuna assunzione a tempo indeterminato prevista

➤ **ANNO 2025:**

- nessuna assunzione a tempo indeterminato prevista

DATO ATTO che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

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);

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 cessato 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 o tramite attingimento da graduatorie di altri Enti 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;

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 €. 398.700,74 (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 o 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 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 18,40%, come si evince dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera a);
2. 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;
3. 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;
4. 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;
5. 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;
6. 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;
7. 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;
8. di dare atto, altresì, che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dall'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001;
9. 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.;

10. 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;
11. di trasmettere il presente provvedimento ai sindacati di categoria per informazione;
12. di demandare l'esecuzione del presente provvedimento ai responsabili dei servizi interessati.

SUCCESSIVAMENTE, con votazione unanime espressa in forma palese, 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 verbale

IL PRESIDENTE
F.to: ARTUSIO COMBA Silvio

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

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale è stato pubblicato all'albo pretorio comunale on-line, in data odierna per rimanervi per 15 giorni consecutivi.

Monticello d'Alba, li **13/03/2023**

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

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

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.)

Monticello d'Alba, li 13/03/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Paola FRACCHIA

Atto inviato in elenco ai Capigruppo ai sensi art.125 D.Lgs 267/2000 in data 13/03/2023

Prot. N. 1257

E' copia conforme all'originale, in carta libera, per gli usi consentiti dalla legge.

Monticello d'Alba, li 13/03/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Paola FRACCHIA

COMUNE DI MONTICELLO D'ALBA**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	2.374	c

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

spesa di personale rendiconto 2021	265.845,95
------------------------------------	------------

TRASFERIMENTO AL COMUNE CAPO-CONVENZIONE	2018	2021
spesa per convenzioni di segreteria	22.575,12	13.023,57

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP (comprensiva della eventuale spesa relativa alla convenzione di segreteria)	278.869,52	
	ENTRATE RENDICONTO 2019	1.421.325,96	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2020	1.576.776,15	1.515.909,37
	ENTRATE RENDICONTO 2021	1.549.626,00	
	FCDE PREVISIONE 2021	578,19	
	ENTRATE NETTO FCDE	1.515.331,18	

CALCOLO % ENTE	18,40%
----------------	---------------

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	
	1.515.331,18	27,60%	418.231,41

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	139.361,89	27,60%
--	------------	--------

spesa di personale 2018 (comprensivo delle spese di segreteria convenzionata)	353.325,60
---	------------

VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 verifica resti assunzionali		29,00%	Tabella 2	ANNO 2023
			incremento massimo teorico	139.361,89
incremento entro limite Tabella 2	102.464,42	29,00%		
resti assunzionali	0,00	27,00%		
		25,00%		
		21,00%		
		15,00%		
		9,00%		
		4,50%		

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva		
	353.325,60	102.464,42	totale spesa complessiva	455.790,02
				superiore a massima spesa possibile

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2023	incremento massimo teorico o limite % Tabella 2 o resti assunzionali	139.361,89
--	--	-------------------

B) Calcoli sul Bilancio di previsione 2023/2025	2023	2024	2025
SPESA DI PERSONALE PREVISIONE	367.624,88 €	368.224,88 €	370.989,86 €
ENTRATE PREVISIONE	1.519.700,00 €	1.501.600,00 €	1.479.000,00 €
FCDE PREVISIONE	12.456,20 €	12.393,95 €	12.376,47 €
ENTRATE NETTO FCDE	1.507.243,80 €	1.489.206,05 €	1.466.623,53 €
PERCENTUALE	24,39%	24,73%	25,30%

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	1 Tempo pieno	Area: SETTORE /SERVIZIO economico-finanziario - scolastico	Procedure di mobilità (art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) ed in subordine tramite concorso pubblico

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 MONTICELLO D'ALBA
PROVINCIA DI CUNEO

Allegato c) alla delibera

n. 28 del 08.03.2023

DOTAZIONE ORGANICA

SETTORE E SERVIZI	CATEGORIA	PROFILO	N°POSTI	OCCUPATI	VACANTI	assunzioni previste
AFFARI GENERALI						
Servizi di segreteria, servizio personale ed altri servizi ascrivibili al settore.	C	Istruttore Amministrativo	1	1	0	0
DEMOGRAFICO-ELETTORALE- SOCIALE - CIMITERO - AGRICOLTURA						
Servizi demografici ed elettorale, sociali, agricoltura , cimiteriali ed altri servizi ascrivibili al settore.	C	Istruttore Amministrativo	1	0	1	0
ECONOMICO FINANZIARIO - SCOLASTICO						
Servizi finanziario, economato, scolastici e collaterali, altri servizi ascrivibili al settore	D	Istruttore Direttivo amministrativo-contabile	1	0	1	1
TRIBUTI						
Servizio Tributi ed altri servizi ascrivibili al settore.	C	Istruttore Amministrativo	1	1	0	0
TECNICO MANUTENTIVO - LAVORI PUBBLICI						
Servizio manutenzione e gestione del patrimonio, lavori pubblici, protezione civile, altri servizi ascrivibili al settore.	D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1	0	0
	B3	Collaboratore professionale	1	1	0	0
TECNICO URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA						
Servizi edilizia privata, sue-suap, urbanistica, altri servizi ascrivibili al settore	D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1	0	0
VIGILANZA - MANIFESTAZIONI - TURISMO - CULTURA						
Servizi di vigilanza, turistici e culturali, altri servizi ascrivibili al settore	C	Istruttore Vigile	1	1	0	0
			8	6	2	