



COMUNE DI CASTROCARO TERME E TERRA DEL SOLE
Provincia di Forlì – Cesena

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Numero: **27** Data: **30/03/2023**

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025 .
STRALCIO PIAO - SEZIONE 3.3.

Il giorno **30 marzo 2023** , alle ore **10:30**, nella Residenza Municipale di Castrocaro Terme e Terra del Sole, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme e nei termini di legge, ai sensi della delibera di Giunta Comunale n. 83 del 04/08/2022.

All'appello risultano:

NOMINATIVO	CARICA	PRESENTE
BILLI FRANCESCO	Sindaco	SI
ZOLI SILVIA	Vice Sindaco	SI
PAOLINI MASSIMO	Assessore	SI
CONFICONI CATIA	Assessore	SI
PIEROTTI FEDERICA	Assessore	SI

Partecipa Il Segretario Comunale **DOTT.SSA SILVIA SANTATO** .

Accertato che il numero dei presenti è legale per la validità della seduta, il sig. **FRANCESCO BILLI** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, per trattare la proposta di deliberazione in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 81 del 28/12/2022, esecutiva, è stata approvata la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2023-2025;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 85 del 28/12/2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2023-2025;
- con delibera di Giunta Comunale n. 01 del 05/01/2023, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione/piano della performance per il triennio 2023-2025;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 58 del 26/09/2022, esecutiva, è stato approvato il programma di mandato 2022-2027 a seguito delle elezioni tenutesi in data 12/06/2022;
- con delibera di Giunta Comunale n. 70 del 30/06/2022, esecutiva è stato approvato il PIAO per il triennio 2022-2024, integrato con Delibera di Giunta Comunale n. 138 del 15/12/2022;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Dato atto che il decreto-legge cosiddetto Milleproroghe (D.L. 29 dicembre 2022, n. 198), convertito con modifiche con L. 24 febbraio 2023 n. 14, ha reso effettivo il differimento dei termini per l'adozione del PIAO, e quindi del PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), non oltre il 31 marzo 2023 ed ha previsto inoltre la possibilità di aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale;

Dato atto altresì che l'ANAC con comunicato del Presidente del 17.01.2023 ha ritenuto sottolineare ed informare che "Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è fissato al 30

maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art. 1, co.775);

Visto il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 contenente il Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche – Guida alla compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. *Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.*

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate 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 dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

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, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità

finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a 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'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si traduce, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della

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

Visto il D.P.C.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.P.C.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Richiamata la Delibera di Giunta Comunale n. 59 del 19/05/2022 avente ad oggetto *“Approvazione del programma triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024”* integrata dalla Delibera di Giunta Comunale n. 115 del 17/11/2022;

Vista la nota, giusta protocollo n. 11065 del 04/11/2022 del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato 2022-2024, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, riconfermandone l'utilizzo anche per il PTFP 2023-2025 giusta nota 3332/2023 come allegato sub. A) (lett. a1 e a2);

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.P.C.M. 17 marzo 2020, per i comuni *“virtuosi”*, nel periodo 2020-2024 è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

Visto il parere, prot. n. 12454 del 15/01/2021 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato che sostiene che l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni precedenti al 2020, come previsto dall'art. 5, comma 2, del

DPCM 17/03/2020 per i Comuni c.d. “virtuosi”, non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall’applicazione delle nuove disposizioni normative di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e di contro, tale possibilità costituisce una scelta alternativa, se più favorevole, alla nuova regolamentazione, fermo restando comunque il limite massimo del valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1 del citato D.P.C.M.;

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti di cui in nota prot. n. 11065 del 04/11/2022 l’incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2021 attualmente disponibile, è pari a €. 55.237,76;
- questo ente non ha a disposizione resti assunzionali;
- come da Bilancio di previsione 2023-2025 approvato con Delibera di C.C. n. 85 del 28/12/2022:
- per l’anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a €. 1.057.833,55
- per l’anno 2024 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a €. 1.020.133,55;
- per l’anno 2025 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a €. 1.020.133,55;

Considerato che, ai sensi del D.P.C.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l’art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le

stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono

ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

Richiamato inoltre il testo dell’art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Visto che il bilancio di previsione 2023/2025, il rendiconto finanziario 2021 e il bilancio consolidato 2021 sono stati approvati entro i termini di legge e sono stati trasmessi alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni (BDAP) entro il termine previsto dalla vigente normativa;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell’art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all’istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall’art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell’ente utilizzatore”;*

Considerato ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell’art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;

- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che le procedure per la copertura dei posti vacanti previsti nel PTFP 2022-2024 con riferimento a:

- posto di Istruttore Tecnico, categoria C1, 36/36 presso l'Area Urbanistica, Edilizia ed Ambiente tramite mobilità fra Enti;
- posto di Assistente Sociale, categoria D1, part-time verticale 18 ore a seguito di esito negativo della mobilità fra Enti e dello scorrimento della graduatoria a cui si era aderito, nonché allo scorrimento di ulteriori graduatorie come da Regolamento approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 150/2020,

hanno avuto esito negativo.

Dato atto altresì che nel PTFP 2022-2024 per l'annualità 2023 era prevista la copertura di:

- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo, categoria C1, 36/36 presso l'Area Amministrativa e servizi alla Persona, con assegnazione oraria di n. 18 ore all'Area Economico-Finanziaria, da coprirsi tramite procedura ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 ed in caso di esito negativo, utilizzo di graduatoria valida per lo stesso profilo e categoria secondo le modalità approvate con delibera di G.C. 150/2020 ed in caso di esito negativo dell'utilizzabilità, concorso pubblico, con decorrenza 01/06/2023, ai sensi e per gli effetti dell'art. 25 comma 10 CCNL 16.11.2022;
 - n. 1 posto di Docente, categoria C1, 36/36 presso l'asilo nido;
 - n. 1 posto di Esecutore, categoria B1, 36/36 presso l'asilo nido
- entrambi, questi ultimi, da coprirsi con procedura ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 ed in caso di esito negativo mobilità fra Enti e in caso di esito negativo, utilizzo di graduatoria valida per lo stesso profilo e categoria secondo le modalità approvate con delibera di G.C. 150/2020;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Considerato che:

- dal 15/02/2023 si è reso vacante il posto di Istruttore Tecnico, cat. C1 36/36 presso l'area Assetto del Territorio per dimissioni volontarie con diritto di conservazione al posto ai sensi e per gli effetti dell'art. 25, comma 10 del CCNL 16.11.2022 (già art. 20, comma 10 del CCNL 2018 Funzioni Locali) fino al 14/08/2023;
- l'Amministrazione con decisione del 26/01/2023 ha manifestato l'intenzione di implementare il servizio anagrafe con l'aumento orario di n. 6 ore settimanali (da 30 a 36 ore) all'addetto Esecutore, impegno sollecitato peraltro con nota prot. n. 3098/2023 del 17/03/2023 dalle OO.SS;
- l'Amministrazione, in attuazione del programma di mandato in materia di servizi educativi, ha definito l'affidamento in concessione del servizio di asilo nido, da realizzarsi in spazi comunali, giusta Delibera di Consiglio Comunale n. 12 del 20/03/2023 e ritiene di ricollocare il personale in servizio rappresentato da n. 1 docente, categoria C, su sua richiesta e previo cambio del profilo professionale, nel posto di Istruttore Amministrativo, categoria C1, attualmente vacante, dal 01.07.2023, modificando pertanto le modalità di copertura del posto come rappresentate in Delibera di G.C. n. 115/2022 e di non dare copertura ai posti di n. 1 Docente di categoria C, 36/36 e di n. 1 Esecutore di categoria B, 36/36, come previsto nella medesima Delibera sopra riportata, procedendo con l'esternalizzazione del servizio;

Dato atto inoltre che l'Amministrazione Comunale ritiene di rafforzare il servizio sociale, conformemente agli obiettivi di mandato, approvati con Delibera di C.C. n. 47/2022 quali "Adempimento delle Attività atte a favorire il benessere psico-sociale" in relazione a "Integrazione servizi comunali con la nuova Casa della Salute" di imminente realizzazione e a "Monitoraggio dei bisogni degli anziani, della non autosufficienza e disabilità" ampliando il posto di Assistente Sociale cat. D1, attualmente vacante da 18 a 36 ore, anche in relazione all'organizzazione delle risorse umane distaccate senza carattere di stabilità dal Piano di zona all'Ente;

Vista la relazione sulla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 da intendersi anche come sottosezione 3.3 Piano triennale dei Fabbisogni del Personale, predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, con riferimento particolare a quanto sopra esplicitato rispetto ai Servizi educativi prima infanzia;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, la ricognizione delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero per l'anno 2023 è stata effettuata con deliberazione G.C. n. 13 del 16/02/2023 dalla quale risulta che nel Comune di Castrocaro Terme e Terra del Sole non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in eccedenza;

Visto, inoltre, che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è pari a € 108.419,36 corrispondente alla spesa sostenuta dal Comune di Castrocaro Terme e Terra del Sole nell'anno 2009 per forme di lavoro flessibili;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni corrisponde alla spesa media annua di personale del triennio 2011/2013 ed è pari a €. 1.098.253,30 al netto delle componenti di spesa escluse;

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023–2025 l'ente deve programmare una spesa complessiva che tenga conto della spesa attualmente sostenuta, come risulta dal seguente prospetto delle previsioni per gli anni 2023-2025:

PREVISIONI DI SPESA DEL PERSONALE TRIENNIO 2023-2025

Voci di spesa	2023	2024	2025
Spesa lorda	1.352.718,00	1.315.218,00	1.315.218,00
Spese escluse	295.084,45	295.084,45	295.084,45
Spese nette	1.057.833,55	1.020.133,55	1.020.133,55
Differenza rispetto a limite spesa media annua	40.419,75	78.119,75	78.119,75

Rilevato che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 non deve superare la spesa potenziale massima;

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023–2025 l'ente deve programmare una spesa complessiva la cui quantificazione e il cui dettaglio sono determinati nell'allegato B) al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Visto che le facoltà assunzionali tali da garantire l'attuazione del Piano triennale delle assunzioni 2023-2025 sono contenute all'interno del limite di spesa previsti dal DPCM 17 marzo 2020 come esplicitati anche da recente Corte dei Conti, sezione regionale di Controllo per il Veneto con Deliberazione n. 51 del 23.02.2023;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

Visto il parere n. 14 del 27/03/2023 rilasciato dall'organo di revisione economico-finanziario, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e accertamento della coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, allegato sub D) ;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente intesa quale vincolo finanziario di spesa potenziale massima (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2023-2025 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato sub C) alla presente deliberazione;

Richiamata altresì la Legge 160/2019 ed in particolare l'art. 148 abrogativo dei commi da 361 a 362-ter e 365 dell'art. 1 della Legge 30/12/2018 n. 145, e la Legge 8/2020 di conversione del D.L. 162/2019 ed in particolare l'art. 17 comma 1 bis sull'utilizzo delle graduatorie proprie e/o di altri Enti nonché la giurisprudenza della Corte dei conti consolidatasi al riguardo;

Dato atto che l'Ente ha adottato Delibera di Giunta Comunale n. 150 del 10/12/2020 avente ad oggetto “Approvazione disciplina per l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvate da altri enti”;

Dato atto che:

- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che il piano triennale 2022/2024 delle azioni positive, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006 è stato approvato dall'Unione di Comuni della Romagna Forlivese con deliberazione della Giunta n. 3 in data 17.01.2022 e dalla quale risulta l'adesione del Comune di Castrocaro Terme e Terra del Sole ribadita con delibera Giunta Comunale n. 42 del 07/04/2022;

Dato atto che è stata data informazione alle parti sindacali sull'intera sottosezione del PIAO 3.3 Piano triennale dei fabbisogni, 5 giorni lavorativi precedenti l'adozione dell'atto ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL 16.11.2022;

Dato atto che, a norma dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo n. 267/2000, sulla presente deliberazione il Responsabile dell'Area Amministrativa e Servizi alla Persona ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ed il Responsabile dell'Area economica in ordine alla regolarità contabile;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, la **relazione al programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025** , allegato A) al presente atto, comprensivo delle relazioni del Responsabile dell'Area Economica allegate sub. a1 e a2; per costituirne parte integrante e sostanziale;

2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, allegato B) al presente atto, per costituirne parte integrante e sostanziale;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2023-2025**, allegato C) al presente atto, per costituirne parte integrante e sostanziale, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del D.Lgs. n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018;
4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come da note prot. n. 11065/2022 e n. 3332/2023 allegate a1) e a2), che fanno parte integrante e sostanziale del presente atto;
5. di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di dare atto che è stato acquisito parere favorevole del Revisore Unico allegato D) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023–2025 – al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano e di inserire l'Allegato A), quale sezione 3.3 Piano triennale dei Fabbisogni, nel portale ANAC all'interno della sezione dedicata;
8. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

9. di dare atto che è stata data informazione alle OO.SS. ed alle RSU, come previsto dall'art. 4, comma 5 del CCNL 2019-2021;

10. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, al fine di dare corso agli adempimenti occorrenti alla funzionalità dei servizi dell'Ente, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

Il verbale della sopraestesa deliberazione viene letto, approvato e così sottoscritto.

FIRMATO
Il Presidente
FRANCESCO BILLI

FIRMATO
Il Segretario Comunale
DOTT.SSA SILVIA SANTATO

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005 e ss.mm.ii).



COMUNE DI CASTROCARO TERME E TERRA DEL SOLE
Provincia di Forlì - Cesena

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
n. 26 del 24/03/2023

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025
¿ STRALCIO PIAO ¿ SEZIONE 3.3.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(regolarità e correttezza dell'azione amministrativa)

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147 bis, comma 1,
del D.Lgs. 18-08-2000 n. 267 e successive modificazioni

Favorevole

Castrocara Terme e Terra del Sole, 24/03/2023

**La Capo Area Amministrativa e Servizi alla
Persona**

Annalisa Farina

(Documento Firmato Digitalmente)

*Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente
ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale
(D.Lgs. n° 82/2005) e successive modificazioni*

Comune di Castrocaro Terme e Terra del Sole
(Prov. Forlì-Cesena)

**STRALCIO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
SEZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2023-2025

Indice:

- Premessa
- Rappresentazione della consistenza di personale - L'organizzazione dell'ente e i servizi gestiti
- Programmazione strategica dell'Ente- Le scelte organizzative: costi del fabbisogno di personale e compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica e quantificazione risorse decentrate
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- Strategia di copertura del fabbisogno- Fabbisogno di personale a tempo indeterminato, a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro

Premessa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i Comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale.

Successivi interventi legislativi hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. Turn-over). Con l'entrata in vigore del D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito in Legge e con l'approvazione del D.M. 17.03.2020, a decorrere dal 20 aprile 2020 le capacità assunzionali degli Enti locali sono legate all'incidenza percentuale della spesa complessiva del personale alle entrate correnti dell'Ente, maggiormente indicativa della capacità del Comune di finanziare le proprie assunzioni, anche in deroga al principio del turn-over, se l'Ente dimostra una incidenza inferiore a limiti fissati per Decreto dal legislatore, fermi restando la coerenza con il Piano del fabbisogno del personale e il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

□ **Rappresentazione della consistenza del personale - L'organizzazione dell'ente e i servizi gestiti**

Il Comune di Castrocaro Terme e Terra del Sole fa parte dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese, alla quale sono stati affidati alcuni servizi quali l'Informatica, la Polizia Municipale, la Protezione Civile, lo Sportello Unico Attività Produttive, la Centrale Unica di committenza, il controllo di gestione, la funzione del personale, quest'ultima da svolgersi unitamente alla Provincia con la quale è stata sottoscritta apposita convenzione fino al 31/12/2023. I restanti servizi amministrativi interni vengono svolti in Economia diretta.

Il Comune di Castrocaro Terme e Terra del Sole gestisce il servizio di Asilo Nido direttamente.

Al 31/12/2022 la consistenza del personale è così rappresentata.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Categoria	Area Amministrativa e servizi alla persona	Area Economico-finanziaria	Area servizi ai cittadini	Area Assetto del Territorio	Area Urbanistica
D	2 Funzionario a tempo pieno	1 Funzionario a tempo pieno	1 Funzionario a tempo pieno	1 Funzionario a tempo pieno	1 Funzionario a tempo pieno
D	1 Assistente sociale part-time 18 ore				
C	3 istruttore tempo pieno	2 istruttore tempo pieno	2 istruttore tempo pieno	2 istruttore tecnico tempo pieno	
C	1 istruttore part time 30 ore		1 istruttore part time 24 ore		
C	1 istruttore socio educativo a tempo pieno				
C	1 Docente a tempo pieno				
B			1 esecutore part time 30 ore	3 esecutori tecnici *	
TOTALE 24	9	3	5	6	1

*Di cui n. 1 con profilo di Manutentore specializzato servizi esterni

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Categoria	Area Amministrativa e servizi alla persona				
C	1 Docente a tempo pieno				
B	1 Esecutore a tempo pieno				
TOTALE 2					

POSIZIONI VACANTI

Categoria	Area Amministrativa e servizi alla persona	Area Economico-finanziaria	Area servizi ai cittadini	Area Assetto del Territorio	Area Urbanistica
C	1 Istruttore tempo pieno*				
C	1 Docente a tempo pieno				1 Istruttore tecnico a tempo pieno
B	1 Esecutore a tempo pieno				
TOTALE 4	3				1

Totale dipendenti al 31/12/2022 : n. 26
di cui:

- n. 24 dipendenti a tempo indeterminato
- n. 2 dipendenti a tempo determinato
- n. 20 dipendenti a tempo pieno
- n. 4 dipendenti a tempo parziale

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Alla luce di quanto indicato nell'orientamento applicativo Aran CFC110 (applicabile anche al comparto Funzioni Locali), condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nel Piao o stralcio dello stesso, se approvato prima del 1° aprile 2023 potranno essere transitoriamente inseriti le categorie e i profili professionali in vigore nell'Ente, senza poi procedere alla modifica dello stesso, fatto salvo il caso in cui vengano individuate nuove "famiglie professionali" che non trovino corrispondenza in alcuno dei vecchi profili e sulle quali sia emerso, nel frattempo, un fabbisogno che non era stato preso in considerazione nel Piao precedentemente approvato.

I dipendenti in servizio al 31/12/2022 per un totale di 26 sono così classificati:

- n. 7 dipendenti inquadrati nella cat. D
- di cui:
- n. 3 con profilo di Funzionario amministrativo
- n. 1 con profilo di Funzionario economico finanziario
- n. 2 con profilo di Funzionario tecnico
- n. 1 con profilo di Assistente sociale

n. 14 dipendenti inquadrati nella cat. C
di cui:
n. 9 con profilo di Istruttore amministrativo
n. 1 con profilo di Istruttore educativo socio culturale
n. 2 con profilo di Istruttore tecnico
n. 2 con profilo di Docente

n. 5 dipendenti inquadrati nella cat. B
di cui:
n. 1 con profilo di Esecutore amministrativo
n. 1 con profilo di Esecutore
n. 2 con profilo di Esecutore tecnico
n. 1 con profilo di Manutentore specializzato servizi esterni *

Programmazione strategica dell' Ente - Le scelte organizzative: costi del fabbisogno di personale e compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica.e quantificazione risorse decentrate

Si ritiene che l'attuale organizzazione possa essere confermata nelle sue linee generali.
In correlazione con gli obiettivi di mandato e con gli obiettivi da raggiungere in termini di migliori servizi alla collettività, si conferma di massima il mantenimento dei servizi presso l'Unione di Comuni seppur con una verifica puntuale degli stessi.
In merito alla capacità assunzionale con riferimento al calcolo e alla verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato , alla verifica del rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1, commi 557, L. n. 296/2006, alla verifica del limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 si rinvia alla relazione del Responsabile dell' Area economico finanziaria allegata alla presente sub a1) e alla nota allegata sub a2).

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Conformemente agli obiettivi di mandato, dato atto che fra questi, come approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 58/2022, vi è “Promuovere l’offerta educativa e pedagogica” e questa esigenza è sentita in modo particolare con riferimento ai servizi destinati alla prima infanzia, quando la vicinanza all’abitazione della famiglia, o alla sede lavorativa di uno dei genitori, diventa priorità, ritenuto di proporre l'attivazione del servizio asilo nido tramite concessione del servizio a operatori con specifica competenza nella gestione di servizi educativi mediante procedura aperta, con il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa, ai sensi dell’art. 95, comma 2 del D. lgs. n. 50/2016 Codice dei Contratti, l’Amministrazione ha inteso intraprendere l’esternalizzazione con conseguente giusta delibera C.C. n. 12/2023.

Pertanto, per i motivi sopra esposti, ai sensi dell’art. 6 bis commi 1 e 2 del D.Lgs.165/2001 e ss. mm., si ritiene di collocare il personale in servizio rappresentato da n. 1 Docente, categoria C 36/36, su sua richiesta come pervenuta e previo cambio del profilo professionale, a copertura del posto di Istruttore Amministrativo, categoria C1 36/36, attualmente vacante, dal 01/07/2023, modificando pertanto le modalità di copertura del posto come rappresentate in Delibera di G.C. n. 115/2022 e di

Copia analogica ai sensi dell'art. 23 D.Lgs. 83/2006 e s.m. e i. [6/36] documentato informatico sottoscritto il 01/07/2023 da Dott.ssa Silvia Santato e Francesco Billi, registrato nel sistema documentale dell'Ente con protocollo 3706 del 03/04/2023 12:22:46. Delibera di Giunta Comunale 2023/27 - Pubblicata dal 03/04/2023 al 18/04/2023. Parere Tecnico firmato digitalmente da Annalisa Farina il 24/03/2023 00:00:00

non dare copertura ai posti di n. 1 Docente di categoria C, 36/36 e di n. 1 Esecutore di categoria B, 36/36, congelando le posizioni.

□ **Strategia di copertura del fabbisogno - Fabbisogno di personale a tempo indeterminato, a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro**

Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Come disposto dall'Amministrazione, ad integrazione della Delibera G.C. n. 59/2022 PTFP 2022-2024 - annualità 2022 e 2023, la programmazione del fabbisogno del personale è orientata a provvedere al turn over dei dipendenti.

In particolare si prevede la copertura dei seguenti posti

- vacante dal 1/9/2022, n. 1 Istruttore tecnico cat. C1, 36 ore presso l'Area Urbanistica, Edilizia ed Ambiente la cui procedura di copertura tramite utilizzo di graduatoria è in corso;
- vacante per dimissioni, dal 15/02/2023, n. 1 Istruttore tecnico cat. C1, 36 ore presso l'Area Assetto del territorio con decorrenza dal 15/08/2023, termine della conservazione del posto ai sensi dell'art. 25, comma 10 del CCNL 2022 Funzioni Locali, con mobilità ex art. 34 bis ed in caso di esito negativo, copertura tramite utilizzo graduatoria, come da Regolamento per utilizzo graduatoria giusta Delibera G.C.n. 150/2020;

Inoltre, si prevede altresì:

- l'elevazione da part-time 30 ore a full-time dell'esecutore cat. B1 presso i Servizi Demografici;
- l'elevazione da part-time 18 ore a full-time di Assistente Sociale cat. D1 presso l'Area Amministrativa e Servizi alla Persona e relativa copertura del posto.

Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Per quanto concerne il fabbisogno di personale temporaneo, da assumere con forme flessibili di lavoro, è assoggettato ai vincoli di spesa previsti attualmente dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 che stabilisce che la spesa annua per le assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile non può superare la spesa per analoghe forme di assunzione sostenuta nell'anno 2009.

Per questo Comune, il limite è attualmente fissato in €. 108.419,36. In considerazione della straordinarietà dell'utilizzo di forme di lavoro flessibile e non potendo programmare in maniera compiuta fin da ora l'attivazione di forme di lavoro flessibile per il triennio, si dà atto, comunque, che l'Amministrazione, con il presente Piano, intende autorizzare per il triennio 2023-2025 le eventuali assunzioni a tempo determinato o altre analoghe forme di lavoro flessibile, che si dovessero rendere necessarie per rispondere a esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

In particolare, come già previste nel PTFP 2022-2024, si confermano le assunzioni a tempo determinato e pieno dell'esecutore bambinaia cat. B1 e della Docente, cat. C1 per l'intero anno scolastico educativo 2022-2023, e quindi a valere fino al 30/06/2023 presso l'Asilo Nido, oltre che le assunzioni occorrenti per sostituzioni temporanee del personale assente nel servizio.



COMUNE DI CASTROCARO TERME E TERRA DEL SOLE
PROVINCIA DI FORLÌ - CESENA

UFFICIO RAGIONERIA-PATRIMONIO

Prot. N° 11065
Risposta nota n. del
Pratica prof. n. del

47011 Castrocaro Terme e Terra del Sole, li 04/11/22
Viale G. Marconi, 81
tel. (0543) 766358
fax (0543) 768301
e.mail: ragioneria@comune.castrocarotermeterradelsole.fc.it

**Al Responsabile dell'Area
Amministrativa e Servizi alla Persona
-sede-**

OGGETTO: DPCM 17/03/20. Relazione in ordine alle disposizioni per il calcolo della spesa di personale comunale. Aggiornamento.

In riferimento al Decreto in oggetto, si relazione quanto di seguito:

1. il Decreto Crescita (D.L n.34/2019), all'art. 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
2. al suddetto decreto, è seguita l'adozione del DPCM 17/03/20 recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato;
3. l'ufficio scrivente ad oggi, può quindi trattare i dati contabili necessari ai suddetti conteggi che vengono estrapolati dai bilanci/rendiconti comunali, e procede al calcolo della spesa di personale a tempo indeterminato sulla base delle previsioni di legge ed interpretative ad oggi disponibili.

Stante ciò, di seguito si elencano i dati necessari ed il conteggio del rapporto spesa/entrate indicati nella circolare al DPCM 17/03/20:

ENTRATE CORRENTI DA RENDICONTO 2019 = € 4.825.125,22

(3.714.011,45 + 1.111.113,77).

N.B. Per la determinazione di tale dato si è tenuto conto del fatto che questo Ente ha optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva in base alla Legge n.147/2013. L'ammontare dell'entrata TARI è stata comunicata dal gestore in € 1.111.113,77 -pari alla bollettazione 2019 e relativo conguaglio- che è stata aggiunta alle entrate correnti del rendiconto 2019.

ENTRATE CORRENTI DA RENDICONTO 2020 = € 4.902.355,24

(3.876.690,41 + 1.025.664,83).

N.B. Per la determinazione di tale dato si è tenuto conto del fatto che questo Ente ha optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva in base alla Legge n.147/2013. L'ammontare dell'entrata TARI è stata comunicata dal gestore in € 1.025.664,83 -pari alla bollettazione 2020 e relativo conguaglio- che è stata aggiunta alle entrate correnti del rendiconto 2020.

ENTRATE CORRENTI DA RENDICONTO 2021 = € 4.931.779,96

3.979.382,59 - 60.298,61 (ristoro statale TARI trasferito ad Alea) + 1.012.695,98.

N.B. Per la determinazione di tale dato si è tenuto conto del fatto che questo Ente ha optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva in base alla Legge n.147/2013. L'ammontare dell'entrata TARI è stata comunicata dal gestore in € 1.012.695,98 -pari alla bollettazione 2021 e relativo conguaglio-, che è stata aggiunta alle entrate correnti del rendiconto 2021.

MEDIA ENTRATE DEL TRIENNIO 2019-2021: € 4.886.420,14

SPESA DI PERSONALE 2021 A RENDICONTO: € 1.248.337,09 (N.B. per tale dato si è considerato il macroaggregato 1.01 e 1.03 come individuati nella circolare al DPCM oltre alla spesa per trasferimento all'UCRF della funzione PM ed informatica, la segreteria convenzionata ed eventuale altro personale comandato).

U1.01.00.00.000 (macr. 1.01) = € 958.484,64

U1.03.02.12.001 = € 15.647,46

U1.03.02.12.002 = 0

U1.03.02.12.003 = 0

U1.03.03.12.999 = 0

Altri (Anziani socialmente utili + buoni pasto + formazione) = € 37.404,99

Trasferimenti all'UCRF per funzione di PM ed informatica (spesa storica) = € 173.000,00

Trasferimento a Meldola per segreteria convenzionata = € 63.800,00

Trasferimenti ad enti per personale comandato = € 0,00

FCDE 2021 ASSESTATO: € 40.416,97

€ 1.248.337,09		€ 1.248.337,09
-----	x 100 =	----- x 100 = 25,76%
(€ 4.886.420,14 – € 40.416,97)		€ 4.846.003,17

Il valore soglia di riferimento del nostro Comune (come da tabella Tabella 1 del DPCM 17/03/20) è del **26,90%**.

Stante le due percentuali, il Comune ricadrebbe quindi nella casistica dei Comuni con "bassa" incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato.

In particolare tali Comuni possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dal Revisore, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 (nel nostro caso il 26,90%).

La Tabella 2 del DPCM prevede le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, che nel caso specifico, per il 2022 è pari al 24%, per il 2023 è pari al 25% e per

il 2024 è pari al 26%.

Giornale unico ai sensi dell'art. 23 D.Lgs. 82/2005 e s.m.i., del documento informatico sottoscritto digitalmente da Dott.ssa Silvia Santato e Francesco Billi, registrato nel sistema documentale dell'Ente con protocollo 3706 del 03/04/2023 12:22:46.
Delibera di Giunta Comunale 2023/27 - Pubblicata dal 03/04/2023 al 18/04/2023.
Parere Tecnico firmato digitalmente da Annalisa Farina il 24/03/2023 00:00:00

ANNO 2022:

1.248.337,09 x 24% = 299.600,90 (totale incremento teorico della spesa di personale)

$$\frac{1.248.337,09 + 299.600,90}{4.886.420,14 - 40.416,97} \times 100 = \frac{1.547.937,99}{4.846.003,17} \times 100 = 31,94\%$$

L'applicazione dell'intero incremento teorico della spesa di personale genera la suddetta percentuale, che si dimostra essere superiore al valore soglia del 26,90%.

L'incremento massimo della spesa di personale è quindi rideterminato in **€ 55.237,76.**

ANNO 2023:

1.248.337,09 x 25% = 312.084,27 (totale incremento teorico della spesa di personale)

$$\frac{1.248.337,09 + 312.084,27}{4.886.420,14 - 40.416,97} \times 100 = \frac{1.560.421,36}{4.846.003,17} \times 100 = 32,20\%$$

L'applicazione dell'intero incremento teorico della spesa di personale genera la suddetta percentuale, che si dimostra essere superiore al valore soglia del 26,90%.

L'incremento massimo della spesa di personale è quindi rideterminato in **€ 55.237,76.**

ANNO 2024:

1.248.337,09 x 26% = 324.567,64 (totale incremento teorico della spesa di personale)

$$\frac{1.248.337,09 + 324.567,64}{4.886.420,14 - 40.416,97} \times 100 = \frac{1.572.904,73}{4.846.003,17} \times 100 = 32,46\%$$

L'applicazione dell'intero incremento teorico della spesa di personale genera la suddetta percentuale, che si dimostra essere superiore al valore soglia del 26,90%.

L'incremento massimo della spesa di personale è quindi rideterminato in **€ 55.237,76.**

Si sottolinea che la somma di € 55.237,76 è puramente teorica in quanto gli attuali posti vacanti sono comunque previsti nella spesa del bilancio. E' pacifico che nuove potenziali assunzioni di unità di personale, pur consentite stante i calcoli di cui sopra, comporterebbero la previsione in bilancio di maggiori entrate/minori spese correnti e necessariamente comunque una verifica del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

SPESA DI PERSONALE PER I TEMPI DETERMINATI

Il limite di raffronto per le assunzioni di personale a tempo determinato è la spesa sostenuta nel 2009 dall'Ente, pari ad € 108.419,36.

Da tale limite restano escluse in base alla L.F. 2018, le spese per assunzione di personale addetto allo sportello sociale.

Distinti saluti.



Il Responsabile del Servizio
Cristian dr. Daport



COMUNE DI CASTROCARO TERME E TERRA DEL SOLE
PROVINCIA DI FORLÌ - CESENA

Castrocaro Terme e Terra del Sole, Viale G. Marconi n. 81
www.comune.castrocarotermeeterradelsole.fc.it

Prot. n. ³³³⁰ del 24/03/2023

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025 - ATTESTAZIONE

Premesso che ad oggi l'ultimo rendiconto approvato risulta relativo all'annualità 2021 e che pertanto, la relazione avente ad oggetto "DPCM 17/03/20. Relazione in ordine alle disposizioni per il calcolo della spesa di personale comunale. Aggiornamento." - protocollo n. 11065 del 04/11/22 risulta ancora attuale;

VISTA la proposta di Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025 che si sottoporrà all'approvazione da parte della Giunta Comunale;

DATO ATTO che:

- con deliberazione n. 81 del 28/12/2022 esecutiva ai sensi di legge, il Consiglio Comunale ha approvato la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2023-2025;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 85 del 28/12/2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 05/01/2023 è stato approvato il piano esecutivo di gestione/piano della performance per il triennio 2023/2025;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 07/04/2022 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 30/06/2022, esecutiva, è stato approvato il PIAO triennio 2022-2024;

CONSIDERATO che la proposta di Programma Triennale di Fabbisogno di Personale 2023-2025 e gli stanziamenti del bilancio di previsione 2023-2025, approvati con gli atti sopra citati e successive variazioni, prevedono la copertura dei posti di cui ai prospetti allegati sub B) e C) in proposta di delibera.

SI ATTESTA

che le spese di personale connesse alla proposta di Programma Triennale di Fabbisogno di Personale 2023-2025 risultano finanziate sul bilancio di previsione 2023-2025 e rispettano gli equilibri pluriennali di bilancio.

Copia analogica, ai sensi dell'art. 23 D.Lgs. 82/2005 e s.m.i., del documento informatico sottoscritto digitalmente da Dott.ssa Silvia Santato e Francesco Billi, registrato nel sistema documentale dell'Ente con protocollo 7106 del 03/04/2023 12:22:46.
Delibera di Giunta Comunale 2023/27 - Pubblicata dal 03/04/2023 al 18/04/2023
Parere Tecnico firmato digitalmente da Annalisa Farina il 24/03/2023 08:06:00



PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE			
TRIENNIO			2023/2025
Posti da coprire	Categoria	N. Posti	Procedura di reclutamento
Anno 2023			
Istruttore amministrativo c/o Area Amministrativa e Servizi alla P.	C1	1 – 36 h	Procedura di reclutamento: Ricollocamento di docente cat C 36/36 previa modifica profilo professionale (dal 01/07/2023).
Istruttore tecnico c/o Area Assetto del territorio	C1	1 – 36 h	Procedura di reclutamento: Procedura ex art. 34 bis Dlgs 165/2001, in caso di esito negativo utilizzo di graduatoria valida per lo stesso profilo e categoria secondo le modalità approvate con delibera di G.C. 150/2020 ed in caso di esito negativo dell'utilizzabilità, concorso pubblico (dal 15/08/2023).
Assistente Sociale	D1	1 - 36 h	Procedura di reclutamento: Procedura ex art. 34 bis Dlgs 165/2001, utilizzo di graduatoria valida per lo stesso profilo e categoria secondo le modalità approvate con delibera di G.C. 150/2020 ed in caso di esito negativo dell'utilizzabilità, concorso pubblico.
Elevazione oraria da 30 a 36 ore dell'Esecutore c/o Area Servizi ai Cittadini	B1	1 - 36 h	
Anno 2024			
/	/	/	/
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO			
Anno 2023			
Educatore c/o Asilo Nido dal 01/09/2022 fino al 30/06/2023	C1	1 – 36 h	In mancanza di graduatorie, somministrazione lavoro
Esecutore c/o Asilo Nido dal 01/09/2022 fino al 30/06/2023	B1	1 - 36h	Tramite selezione ai sensi dell'art. 16 L. 56/87 tramite Agenzia Regionale per il lavoro, anche tramite adesione a procedura svolta da altro ente previa adesione e/o, in caso di intempestività per art. 76 D.L. 34/2020, somministrazione lavoro.
Elevazione oraria da 30 a 36 ore dell'Istruttore amministrativo c/o Area Amministrativa e Servizi alla Persona dal 01/12/2022 al 31/05/2023	C1	1 – 36 h	

Copia analogica, ai sensi dell'art. 23 D.Lgs. 82/2005 e s.m.i., del documento informatico sottoscritto digitalmente da Dott.ssa Silvia Santato e Francesco Billi, registrato nel sistema documentale dell'Ente con protocollo 3706 del 03/04/2023 12:22:46.

Delibera di Giunta Comunale 2023/27 - Pubblicata dal 03/04/2023 al 18/04/2023.

Parere Tecnico firmato digitalmente da Annalisa Farina il 24/03/2023 00:00:00



COMUNE DI CASTROCARO TERME E TERRA DEL SOLE
PROVINCIA DI FORLÌ - CESENA

SERVIZIO RAGIONERIA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
n. 26 del 24/03/2023

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025 ; STRALCIO PIAO ; SEZIONE 3.3.

Parere favorevole di regolarità contabile, ai sensi dell'art.49, comma 1, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 18-08-2000, n. 267

Castrocara Terme e Terra del Sole, 24/03/2023

Il Responsabile dell'Area Economico
Finanziaria
Cristian Daporti

(Documento Firmato Digitalmente)

UFFICIO	PROFILO PROFESSIONALE	LIVELLO	CATEGORIA DI ACCESSO (Base per calcolo)	COSTO 2023 BASE ANNUA	% SERVIZIO
AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA	Funzionario amministrativo	D5	categoria D1	35.450,36	full-time
	Funzionario amministrativo	D4	categoria D1	35.450,36	full-time
	Assistente Sociale	D1	categoria D1	1.477,09	part-time 50% fino al 31/01/2023
		vacante dal 01/02/2023		vacante dal 01/02/2023	
	Istruttore amministrativo	C4	categoriaC1	32.639,23	full-time
	Istruttore amministrativo	C4	categoriaC1	32.639,23	full-time
	Istruttore amministrativo	C3	categoriaC1	32.639,23	full-time
	Istruttore educativo-soc.culturale	C1	categoriaC1	32.639,23	full-time
	Istruttore amministrativo	C1	categoriaC1	27.199,36	part-time 83,33%= 30/36
	Istruttore amministrativo	vacante	categoriaC1	/	full-time
	Docente (Pers. Nido)	C4	categoriaC1	16.319,62	full-time fino al 30/06/2023
		dal 01/07/2023 trasf. profilo		dal 01/07/2023 trasf. profilo	
	Docente (Pers. Nido)	vacante: assunzione T.D.	categoriaC1	16.319,62	full-time
		vacante	categoriaC1	/	full-time
Esecutore Bambinaia (Pers.nido)	vacante: assunzione T.D.	categoria B1	10.553,42	full-time	
	vacante	categoria B1	/	full-time	
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	Funzionario amministrativo	D1	categoria D1	35.450,36	full-time
	Istruttore amministrativo	C4	categoria C1	32.639,23	full-time
	Istruttore amministrativo	C2	categoria C1	32.639,23	full-time
AREA SERVIZI AI CITTADINI	Funzionario amministrativo	D2	categoria D1	35.450,36	full-time
	Istruttore amministrativo	C2	categoria C1	32.639,23	full-time
	Istruttore amministrativo	C4	categoria C1	32.639,23	full-time
	Istruttore amministrativo	C1	categoria C1	21.759,48	part-time 66,67% =24/36
	Esecutore amministrativo	B6	categoria B1	24.255,70	part-time 83,33%= 30/36
AREA URBANISTICA EDILIZIA AMBIENTE	Funzionario tecnico	D3	categoria D1	35.450,36	full-time
	Istruttore tecnico	vacante	categoria C1	/	full-time
AREA LAVORI PUBBLICI	Funzionario tecnico	D5	categoria D1	35.450,36	full-time
	Istruttore tecnico	C3	categoria C1	32.639,23	full-time
	Istruttore tecnico	C1	categoria C1	4.079,89	full-time fino al 14/02/2023
		vacante dal 15/02/2023		/	full-time
	Esecutore tecnico	B6	categoria B1	29.106,84	full-time
	Esecutore tecnico	B1	categoria B1	29.106,84	full-time
Mantenitore specializzato	B3	categoria B3	30.566,77	full-time	
COSTO DOTAZIONE ORGANICA *				717.199,86	

* Esclusa vacanza contrattuale

Copia analogica, ai sensi dell'art. 23 D.Lgs. 82/2005 e s.m.i., del documento informatico sottoscritto digitalmente da Esperto Tecnico, Santato e Francesco Bilardi e registrato nel sistema documentale con protocollo 3706 del 03/04/2023 12:22:46.
 Decreto di Giustizia n. 2023/27 - Pubblicato dal 03/04/2023 al 18/04/2023
 Parere Tecnico firmato digitalmente da Annalisa Farina il 24/03/2023 00:00:00

Esecuzione PTPF ANNO 2022:					
Istruttore tecnico		categoriaC1	full-time	32.639,23	procedura in corso di espletamento

Esecuzione PTPF ANNO 2023:					
Assistente Sociale (dal 01/05/2023)		categoria D1	full-time	23.633,57	
Istruttore amministrativo		categoriaC1	full-time	32.639,23	
Istruttore tecnico (dal 16/08/2023)		categoriaC1	full-time	28.559,34	
Elevazione oraria da 30 a 36 ore dell'Esecutore Amm.vo (dal 01/05/2023)		categoria B1	full-time	3.234,08	
<i>Dal 01/07/2023 esternalizzazione servizio - congelamento posizioni ex art. 6 bis D.Lgs. 165/2001 ss.mm.:</i>					
Docente (Pers. Nido)		categoriaC1	full-time	16.319,62	
Esecutore Bambinaia (Pers.nido)		categoria B1	full-time	10.553,42	
Docente (Pers. Nido)		categoriaC1	full-time	16.319,62	

Esecuzione PTPF ANNO 2024:					
<i>Dal 01/07/2023 esternalizzazione servizio - congelamento posizioni ex art. 6 bis D.Lgs. 165/2001 ss.mm.:</i>					
Docente (Pers. Nido)		categoriaC1	full-time	32.639,23	
Esecutore Bambinaia (Pers.nido)		categoria B1	full-time	29.106,84	
Docente (Pers. Nido)		categoriaC1	full-time	32.639,23	

Esecuzione PTPF ANNO 2025:					
<i>Dal 01/07/2023 esternalizzazione servizio - congelamento posizioni ex art. 6 bis D.Lgs. 165/2001 ss.mm.:</i>					
Docente (Pers. Nido)		categoriaC1	full-time	32.639,23	
Esecutore Bambinaia (Pers.nido)		categoria B1	full-time	29.106,84	
Docente (Pers. Nido)		categoriaC1	full-time	32.639,23	

Copia analogica, ai sensi dell'art. 23 D.Lgs. 82/2005 e s.m.i., del documento informatico sottoscritto digitalmente da Dott.ssa Silvia Santato e Francesco Billi, registrato nel sistema documentale dell'Ente con protocollo 3706 del 03/04/2023 12:22:46.
 Delibera di Giunta Comunale 2023/27 - Pubblicata dal 03/04/2023 al 18/04/2023.
 Parere Tecnico firmato digitalmente da Annalisa Farina il 24/03/2023 00:00:00

COMUNE DI CASTROCARO TERME E TERRA DEL SOLE (Provincia di Forlì-Cesena)

Verbale n. 14 del 27/3/2023

Oggetto: *Proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 24/3/2023 avente per oggetto **PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023/2025 – STRALCIO PIAO – SEZIONE 3.3.***

La proposta pervenuta per e-mail in data 24/3/2023 ed integrata per e-mail con ulteriore documentazione in data odierna, prevede di aggiornare le delibere di G.C. n. 138 del 15/12/2022 e n. 70 del 30/6/2022, aggiornando di conseguenza il Programma triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2023/2025 – stralcio PIAO – sezione 3.3, prevedendo la copertura :

- n. 1 Istruttore tecnico cat. C1 per 36 ore nell'Area Urbanistica, Edilizia e Ambiente ;
- n. 1 Istruttore tecnico cat. C1 per 36 ore nell'Area Assetto del territorio a seguito dimissioni del precedente dipendente;
- n. 1 Assistente Sociale cat. D1 per 36 ore nell'Area Amministrativa e Servizi alla Persona.

e l'elevazione del seguente orario settimanale:

- da tempo parziale di 30 ore a tempo pieno di 36 ore dell'Esecutore cat. B1 nell'Area Servizi ai Cittadini.

Tanto premesso,

considerato

- che ai sensi dell'art. 33, D.Lgs. 165/2001 non emergono situazioni di personale in esubero;
- che la spesa derivante dalla programmazione contenuta nella proposta rientra nei limiti di spesa per il personale in servizio, nelle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di pareggio di bilancio;
- che l'Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- che in base all'ultimo rendiconto approvato dell'esercizio 2021 il rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti relative al triennio 2019/2021 è pari al 25,76% rispetto la media prevista dal DPCM 17/3/2020 pari al 26,90%;
- che il rapporto personale/popolazione risulta essere pari a n. 1 dipendente rispetto a n. 243,65 abitanti, inferiore rispetto a quello previsto dal D.M. 10/4/2017, pari a 1/159;
- che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 68/1999;
- che è stata data corretta informazione alle OO.SS. e alle RSU;

ritenuto

- che la programmazione contenuta nella proposta nel suo complesso è conforme alla normativa di legge ed al Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Copia analogica, ai sensi dell'art. 23 D.Lgs. 82/2005 e s.m.i., del documento informatico sottoscritto digitalmente da Dott.ssa Silvia Santato e Francesco Billi, registrato nel sistema informatico dell'Ente con protocollo 3706 del 03/04/2023 12:22:46. Delibera di Giunta Comunale 2023/27 - Pubblicata dal 03/04/2023 al 18/04/2023. **Preso atto**
Parere Tecnico firmato digitalmente da Annalisa Farina il 24/03/2023 00:00:00

- dei pareri di regolarità tecnica e contabile emessi dal Responsabile del Servizio Finanziario;
esprime

parere favorevole

sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale emarginata in oggetto.

Adria, 27/3/2023

*Il Revisore Unico
dott. Renzo Manfrin*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Renzo Manfrin', is written over a horizontal line.