CITTA' DI CANALE

Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA
GIUNTA COMUNALE

N. 174 del 19/10/2022

Oggetto :
PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 - AGGIORNAMENTO ED APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'anno **duemilaventidue**, addì **diciannove** , del mese di **ottobre ,** alle ore 19:00**,** nel\nella SALA DELLA ADUNANZE E/O VIDEOCONFERENZA , regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

Cognome e nome	Carica	Pr.	As.
1. FACCENDA Enrico	Sindaco		X
2. GALLINO Giovanni	Vice Sindaco	X	
3. PENNA Claudio	Assessore		X
4. MALAVASI Simona	Assessore Esterno	X	
5. DESTEFANIS Lidia	Assessore Esterno	X	
	Totale	3	2

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **D.SSA SACCO BOTTO Anna** che provvede alla redazione del presente verbale.

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

La seduta si svolge in presenza

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;

Richiamato l'art 3 del D.L n. 80/2021 convertito in Legge 113/2021;

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 indicazione 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 finanziare, 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;

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. 165/2001e 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 di contenimento 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) abbiamo inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 103 del 07.07.2021 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2022/2024;
- la delibera di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2022/2024 è stato inviato alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;
- con deliberazione di G.C. n. 33 del 2.03.2022 è stata approvato aggiornamento del piano suindicato inviato alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;
- con deliberazione di G.C. n. 1 del 05.01.2022 è stato approvato il Piano Performance 2021/2023;
- con deliberazione di G.C. n. . 101 del 30.06.2021 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2022/2024;
- il Comune di Canale, 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 CC n. 58 del 22.12.2021 è stato approvato il bilancio di previsione 2022/2024;
- con deliberazione di CC n. 10 del 27.04.2022, è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2021;
- con deliberazione di GC n. 103/2021 è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2022, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Canale non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

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);

Evidenziato che i dati inseriti nell'allegato a) tengono conto di quanto disposto dal nuovo D.M. 21/10/2020 (pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020 ed entrato in vigore il 01.12.2020) per quanto riguarda le spese di personale delle sedi di segreteria convenzionata;

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2020: ***€.681.426,17***

$$\frac{\text{Spese di personale 2020}}{\text{Media entrate netto FCDE}} = 19{,}10\%$$

Media entrate netto FCDE: ***€.3.567.593,11***

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 Canale si trova nella fascia demografica tra 5000 e 9.999 abitanti**;**

Dato atto che in questo ente il rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2018, 2019, 2020 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2020 è pari al 19,10% e che il valore soglia per i Comuni da 5.000 e 9.999 abitanti è 26,90%;

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;

Considerato che in base a quanto riportato nell'allegato a) alla presente deliberazione:

- Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è pari ad €. 2883.959,16 (valore massimo teorico);
- Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi (tabella 2), l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente: €. 168.533,45 (valore calmierato);
- Il Comune potrebbe incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

Considerato altresì:

- che l'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai Comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM , <u>fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica</u>, i piani triennali dei fabbisogni di personale ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti risulti inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

- che al Comune di CANALE, essendo un ente virtuoso, nel 2022, è consentita la suddetta facoltà per il valore della quota di turn-over rimasta inutilizzata (capacità assunzionale del quinquennio precedente 2015/2019 su cessazioni 2014/2018), in ogni caso entro il limite di cui alla Tabella 1 della propria fascia demografica ed in alternativa al valore calmierato sopra determinato.
- che i resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 sono alternativi rispetto agli spazi concessi dalla Tabella 2 del Dm 17 marzo 2020 e non possono essere sommati (queste sono le conclusioni della nota 12454/2020 che la Ragioneria generale dello Stato ha inviato al Comune di Roma). Il Mef ritiene che le due opzioni (spazi assunzionali di Tabella 2 e resti dei cinque anni antecedenti) siano alternative: il Comune sceglierà pertanto il più favorevole dei due, sempre garantendo il rispetto del valore soglia.

Evidenziato pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, per questo ente si verifica la seguente condizione:

- l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico e superiore ai resti assunzionali, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento calmierato, pari ad €. 168.533,45**;**

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 e 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 assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un *incremento* della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in *invarianza* della spesa;

Tenuto conto delle assunzioni già preventivate nella programmazione triennale del fabbisogno personale 2022/2024, approvata con D.G.C. n. 103 del 07.07.2021 ed aggiornamento D.G.C. n. 33 del 2.03.2022;

Considerato che:

- questo Comune con popolazione di 5533 abitanti e attualmente con numero 19 dipendenti in servizio di ruolo, ha problematiche di organico;
- gli adempimenti per gli Enti locali stanno diventando sempre più numerosi e complessi, ragione per cui è buona norma verificare sul piano organizzativo tutti i possibili rimedi che possono consentire all'Ente una migliore soluzione organizzativa;
- alla luce delle dimissioni di una dipendente , con decorrenza 1.12.2022, di cui si è preso atto con la propria DGC 173/2022;
- questa Amministrazione ritiene opportuno, per garantire l'operatività dell'ufficio segreteria, prevedere l'assunzione, per la sostituzione di tale posto vacante a decorrere dal 1.12.2022, di n.1 "Istruttore amministrativo/contabile" – Cat. "C", a tempo pieno, presso l'Area Segreteria;

Ritenuto pertanto, nel rispetto del suddetto spazio finanziario, di aggiornare il fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 approvato con la DGC 16/2022 e DGC 33/2022, 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, prevedendo dal 1.12.2022 l'assunzione di 1 unità di personale, "Istruttore amministrativo" di categoria "C" a tempo pieno e indeterminato, in sostituzione di personale cessato per dimissioni volontarie, da destinare all'area segreteria come sotto evidenziato:

Area	Profilo e Categoria	Modalità assunzionali
Settore segreteria	Istruttore Amministrativo - Cat. C	scorrimento graduatorie in proprio possesso e di altri Enti e in subordine Procedure di Mobilità artt. 30 e 34 bis D. Lgs.165/2001 ed in subordine concorso pubblico.

Ritenuto di confermare le assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'anno 2023 , con cui si prevedeva la sostituzione del personale cessato o che cesserà (in invarianza di spesa di personale storica), come segue:

Area	Profilo e Categoria	Modalità assunzionali
Settore/Servizi Tecnici	Istruttore direttivo Tecnico - Cat. D	Procedure di Mobilità artt. 30 e 34 bis D. Lgs.165/2001, in subordine scorrimento graduatorie di altri Enti e, in subordine concorso pubblico.

Atteso che per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni, ecc.) dovesse verificarsi una "vacanza di personale", si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative, in materia di personale, in modo tale da garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza.

Dato atto che 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 2022/2024 (allegato B);

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

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

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

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

Rilevato a tal fine che la spesa di personale in sede previsionale per il triennio 2022/2024 si mantiene nel rispetto del suddetto limite;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 si attesta la mancanza di personale in soprannumero od in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;

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

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

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

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

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

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

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

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2. di dare atto che questo Comune 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 2020 e le entrate correnti del triennio 2018/2020 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell'anno 2020, è pari al 19,10%, come si evince dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera a);

3. di approvare l'allegato Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 (allegato b), in sostituzione del Piano approvato con la DGC 16/2022 ed aggiornato con la DGC 33/2022, stilato, sulla base delle cessazioni programmate, in riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefisso per tali annualità e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere i servizi istituzionali dell'Ente, come indicato in premessa, con riserva di apportare le modifiche necessarie, qualora si verificassero esigenze e condizioni tali da determinare mutazioni;

4. di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio alla data attuale e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato c) alla presente deliberazione;

5. di dare atto che, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia, per sostituire il personale dimissionario e per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, si procederà nel corso dell'anno 2022 e seguenti ad assunzioni di personale a tempo determinato o altre forme di flessibilità, demandando al Segretario comunale di valutare le esigenze dei diversi settori e disporre le procedure necessarie;

6. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024;

7. di dare atto che l'attuazione del piano consente il rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale, sia per quanto riguarda il limite della spesa complessiva rappresentata dalla spesa media del triennio 2011-2013, sia per il tetto complessivo della spesa per lavoro flessibile, che dei limiti derivanti dalle cessazioni, nonché il rispetto dei limiti imposti dal D.M. del 17/03/2020;

8. di dare atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, non emergono situazioni di personale in esubero;

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

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

11. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

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

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

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

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO COMUNALE
(GALLINO Giovanni) *	(D.SSA SACCO BOTTO Anna) *

* Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

ALLEGATO A)

COMUNE DI CANALE

SPAZI ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2020
aggiornati ai sensi del nuovo D.M. 21.10.2020 pubblicato in G.U. 30.11.2020
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	SUPERIORE AI 5.000 ABITANTI	e

resti assunzionali 2015/2019	10.637,64

spesa di personale rendiconto 2020	738.031,42

RIMBORSI AL COMUNE CAPO-CONVENZIONE	2018	2020
spesa rimborsata dal Comune di San Damiano d'Asti per convenzioni di segreteria al netto dell'IRAP	0,00	56.605,25

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	**SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP ed al netto del rimborso della quota parte di convenzione di segreteria DA RENDICONTO 2020**	681.426,17	
	ENTRATE RENDICONTO 2020	3.885.797,57	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2019	3.566.126,37	3.623.200,91
	ENTRATE RENDICONTO 2018	3.417.678,78	
	FCDE PREVISIONE 2020	55.607,80	
	ENTRATE NETTO FCDE	3.567.593,11	

CALCOLO % ENTE	**19,10%**

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

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	
DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	3.567.593,11	26,90%	**959.682,55**

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE	288.959,16	27,20%

spesa di personale 2018 + SPESA convenzione di segreteria (al netto dell'IRAP)	702.222,70

			Tabella 2	**ANNO 2022**
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 verifica resti assunzionali		24,00%	0-999	33,00%
			1000-1999	33,00%
			2000-2999	28,00%
	incremento massimo teorico	288.959,16	3000-4999	26,00%
	incremento entro limite Tabella 2	168.533,45	5000-9999	24,00%
	resti assunzionali	10.637,64	10000-59999	19,00%
			60000-249999	14,00%
			250000-1499999	8,00%
			1500000>	4,00%

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2022	incremento massimo teorico o limite % Tabella 2 o resti assunzionali al netto della spesa di personale già utilizzata	**168.533,45**

Allegato b)

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
C1	Istruttore Amministrativo	1 Tempo pieno	Area: Segreteria	scorrimento graduatorie in proprio possesso e di altri Enti e in subordine Procedure di Mobilità artt. 30 e 34 bis D. Lgs.165/2001 ed in subordine concorso pubblico.

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	1 Tempo pieno	Area: Lavori pubblici	Procedure di mobilità art. 30 e 34bis D.Lgs. 165/2001, in subordine scorrimento di graduatorie di altri Enti ed in subordine tramite concorso pubblico

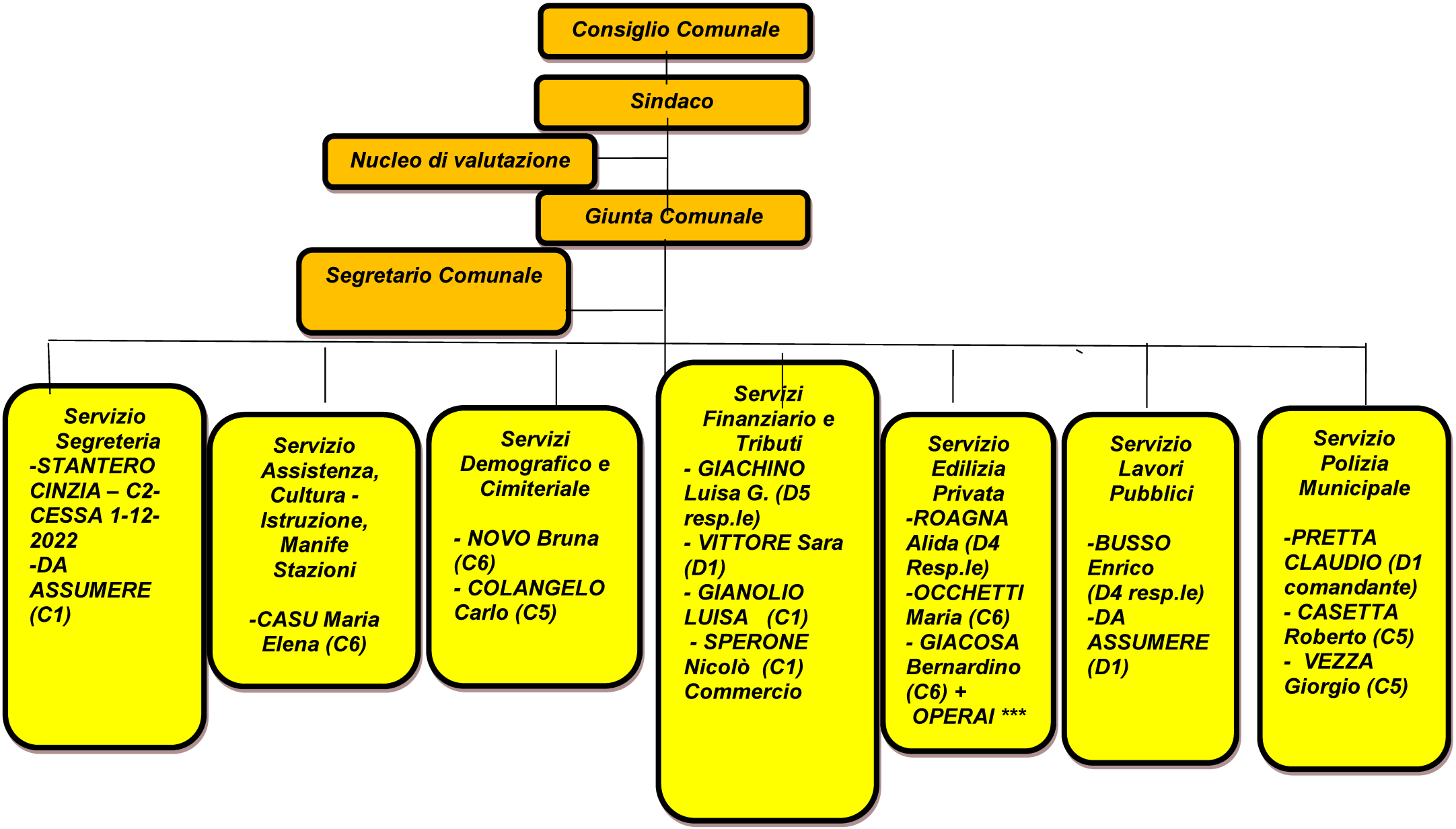
PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

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

ORGANIGRAMMA -DOTAZIONE ORGANICA

ALLEGATO c)



****** OPERAI: CASETTA Valter (B4), COSTA Francesco (A4), MUSSO Pierluigi (A5) e PEZZUTO Ivo (A5)**