



COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA
Provincia di Cuneo

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 38 del 05/11/2020

Oggetto:

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - TRIENNIO 2021/2023, SECONDO LE LINEE DI INDIRIZZO CONTENUTE NEL D.M. 8 MAGGIO 2018.

L'anno **duemilaventi** addì **cinque** del mese di **novembre** alle ore **nove** e minuti **quindici** nella sala delle riunioni, regolarmente convocata, si è riunita la **Giunta Comunale** nelle persone dei Signori:

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. PENNA BRUNO	SINDACO	Si
2. ARIONE BRUNO	ASSESSORE	Si
3. CONTINO EMANUELE	ASSESSORE	Si
	Totale Presenti:	3
	Totale Assenti:	0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale **Dott.ssa Paola FRACCHIA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art.39, comma 1, della legge n.449/1997 e s.m.i. stabilisce che, 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 del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n.482 (*personale categorie protette*);
- l'art.89, comma 5, del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i., stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i Comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dal decreto stesso, provvedono alla rideterminazione 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;
- il successivo art.91 di detto decreto legislativo dispone, tra l'altro, che 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 di finanziarie e di bilancio e gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.1999 n.68 finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale così come previsto dal comma 1 e 20 bis e seguenti dell'art.39 della legge 449/1997;
- l'art.19, comma 8, della legge n.448/2001 e s.m.i. prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali sono tenuti ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese di personale e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art.3, comma 10-bis, del D.L. n.90/2014, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n.114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

VISTO l'art.2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale 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. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione.";

VISTO, altresì, l'art.6 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4, del D.Lgs. n.75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici e 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. 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;

CONSIDERATO che:

- i provvedimenti normativi con cui è stato modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) hanno introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione e al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001;

PRESO ATTO che nella Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018;

CONSIDERATO che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, 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 e alle imprese;

EVIDENZIATO che nell'attuale quadro normativo gli enti locali e, 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 dei fabbisogni di personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001 e articolo 33, comma 2, 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 triennale 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, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, nel corrispondente ammontare delle spese di personale dell'anno 2008, se trattasi di enti che nel 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno (art.1, comma 562, della legge n.296/2006 e s.m.i. e art.1, commi 228 e 762, della legge n.208/2015); ai sensi dell'art.1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a decorrere dall'anno 2014 gli altri enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- f) abbiano inviato i dati dei documenti di bilancio alla Banca dati delle Amministrazioni pubbliche (BDAP) di cui all'articolo 13 della legge n.196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per la loro approvazione;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del D.L. 66/2014, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n.89/2014);
- 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 D.Lgs. n.267/2000);
- i) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato (art.9, comma 1-quinquies, del D.L. n.113/2016, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n.160/2016);

ATTESO che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione della Giunta comunale n.28 del 01.07.2019 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2020/2022, che non prevedeva alcuna assunzione;
- con lo stesso provvedimento deliberativo è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2020, ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Castiglione Tinella non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;
- con deliberazione della Giunta comunale n.49 del 17.11.2016 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne per il triennio 2017/2019, confermato lo scorso anno per il triennio 2020-2022;
- con deliberazione della Giunta comunale n.1 del 14.01.2020 è stato approvato il Piano delle Risorse e degli Obiettivi (P.R.O.) per l'attuazione dei programmi stabiliti nel Documento unico di programmazione semplificato (D.U.P.S.) 2020-2022, costituente altresì il Piano della performance 2020-2022;



- come attestato dal Responsabile del Servizio finanziario con il parere di regolarità contabile sulla proposta del presente provvedimento deliberativo, il Comune di Castiglione Tinella ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) del precedente paragrafo;
- con deliberazione del Consiglio comunale n.35 del 19.12.2019 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022;
- con deliberazione del Consiglio comunale n.3 del 11.05.2020 è stato approvato il rendiconto della gestione dell'esercizio 2019;

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n.34, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n.58, e s.m.i. che ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, il cui testo aggiornato viene di seguito riportato:

“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 superiore. 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.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie generale 27 aprile 2020, n.108, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

CONSIDERATO che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

VISTA la Circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno prot. n. 974-A del 08.06.2020, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

ATTESO che si è proceduto alla verifica dei presupposti per le assunzioni previsti dal D.M. 17 marzo 2020;

VISTO l'allegato prospetto delle spese di personale e media delle entrate correnti, calcolate ai sensi del D.M. 17.03.2020 (allegato A);

VERIFICATO che, per il Comune di Castiglione Tinella, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2019:	€ 139.004,56	=	24,64%
Media entrate correnti 2017/2018/2019 netto FCDE: €	564.235,49		

CONSIDERATO che:

- trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera a) della Tabella 1, del D.M. e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti inferiore alla soglia per fascia demografica del 29,50%, questo Ente si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1 – Comuni virtuosi (con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato);
- il Comune può, pertanto, incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per nuove assunzioni a tempo indeterminato, fino alla soglia massima prevista dalla Tabella 1 del D.M. per la propria fascia demografica di appartenenza;
- lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima indicata nella Tabella 1 del D.M., sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è pari ad € 27.444,91 (valore massimo teorico);
- la potenzialità espansiva della spesa esplica i suoi effetti progressivamente secondo le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio indicate nella Tabella 2 del D.M.;
- fino al 31 dicembre 2024, i Comuni virtuosi possono quindi incrementare annualmente, per assunzioni di spesa di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 del D.M., come previsto dall'art. 5 del D.M. stesso, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia;
- l'incremento effettivo della spesa di personale registrata nel 2018 per ulteriori assunzioni nel 2021 per questo ente è il seguente: € 46.974,16 ossia il 29% della spesa di personale 2018;

ATTESO che, a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione:

- l'incremento della spesa di personale registrata nel 2018 risulta superiore al valore soglia, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore massimo teorico di incremento pari a euro 27.444,91;

CONSIDERATO che l'art.5, c.2, del D.M. 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto D.M., fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e 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 e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del D.M. citato;

ATTESO che nel 2020, per il Comune di Castiglione Tinella, risultano ancora inutilizzati resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2019), ma che non possono essere utilizzati perché porterebbero al superamento del limite di cui alla tabella 1 del D.M. 17.03.2020 della propria fascia demografica;

EVIDENZIATO, pertanto, che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti virtuosi che nel corso del corrente esercizio finanziario possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato entro lo spazio finanziario di € 27.444,91;

CONSIDERATO che

- il Comune di Castiglione Tinella, con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, ha attualmente in servizio n 04 dipendenti di ruolo e nel prossimo anno 2021, presumibilmente dal 1° maggio 2021, si avrà la cessazione di un'unità di personale di Cat.B addetta al Servizio tecnico manutentivo e a quello scolastico per collocamento a riposo;
- con i dati ad oggi disponibili, questa Amministrazione ritiene opportuno avviare l'assunzione di un Operaio specializzato - Autista scuolabus;

VISTO l'art. 6, comma 3, del D.M. 17.03.2020 secondo il quale i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 possono effettuare assunzioni, purché non incrementino il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

VISTA, altresì, la Deliberazione della Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna n.55/2020/PAR nella quale è stato precisato che il Comune - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il *turn over* al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

RITENUTO, in ragione di quanto sopra, che sia pertanto possibile procedere alla sostituzione del personale dimissionario la cui spesa per euro 27.444,91 rispetta il dettato di cui all'art.4, comma 2, del D.M. 17.03.2020, e per la differenza trova applicazione il dettato di cui all'art. 6, comma 3, del D.M. stesso;

FATTO presente che l'art.7, comma 1, del D.M. 17.03.2020 prevede che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

ATTESO poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n.90/2014 dispone "All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

RICHIAMATO quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n.122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n.90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa determinata per l'anno 2009 per le stesse finalità;

RITENUTO, per quanto sopra esposto, nel rispetto delle proprie capacità assunzionali, di aggiornare il fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, 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, come segue:

ANNO 2021: assunzione di n. 1 unità di personale, OPERAIO SPECIALIZZATO - AUTISTA SCUOLABUS di categoria "B3" a tempo pieno e indeterminato, per una spesa complessiva di € 27.765,06 (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP), da destinare al Servizio tecnico manutentivo e a quello scolastico, tramite: - mobilità esterna ex art.34-bis del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.; - in subordine, tramite concorso pubblico di questo Ente;

ANNI 2022 e 2023: Si rimanda la programmazione delle assunzioni relative al biennio in oggetto a successivo provvedimento a seguito dell'esatta determinazione delle cessazioni che interverranno negli anni 2021/2022;

In riferimento a quanto sopra precisato, si allega alla presente il fabbisogno di personale a valere per il triennio 2021/2023, costituito dal numero dei dipendenti in servizio aumentato del posto relativo alla succitata nuova assunzione sopra riportata;

Nel contempo, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2011, così come modificato dall'art. 16 della legge n.183/2011, si attesta la mancanza di personale in soprannumero o in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;

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

EVIDENZIATO 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 del 2008 che per quanto riguarda i limiti di spesa del D.M. 17.03.2020;

PRESO ATTO che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole all'approvazione del piano, ai sensi dall'art.19, comma 8, della legge n.448/2001;

ATTESO di dover dare informazione alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai sensi dell'art 7 del CCNL 1° aprile 1999;

VISTO il D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i e ritenuta la propria competenza ai sensi dell'art.48, c. 3;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile ex art.49, c.1, e art.147-bis, del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

CON voti unanimi e favorevoli resi nei modi e nei termini di legge

DELIBERA

1. DI DARE ATTO che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
2. DI DARE ATTO che il Comune di Castiglione Tinella 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 2019 e le entrate correnti del triennio 2017/2019, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'anno 2019, è pari al 24,64%, come si evince dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera A).
3. DI APPROVARE l'allegato Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 (allegato B) stilato, sulla base delle cessazioni programmate, in riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefisso per tali annualità e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere i servizi istituzionali dell'Ente, come indicato in premessa, con riserva di apportare le modifiche necessarie, qualora si verificassero esigenze e condizioni tali da determinare mutazioni.
4. DI DARE ATTO che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio alla data attuale e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato C) alla presente deliberazione.



5. DI DARE ATTO che l'assunzione proposta nel 2021 fino alla spesa di euro 27.444,91 rispetta il dettato di cui all'art.4, comma 2, del D.M. 17.03.2020, e per la differenza trova applicazione il dettato di cui all'art. 6, comma 3, del D.M. stesso.
6. 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 2021 e seguenti ad assunzioni di personale a tempo determinato o altre forme di flessibilità, demandando al responsabile del servizio personale di valutare le esigenze dei diversi settori e disporre le procedure necessarie.
7. DI DARE ATTO che il Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021/2023.
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 all'approvazione del piano, ai sensi dall'art.19, comma 8, della legge n.448/2001.
10. DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni di personale sul sito istituzionale del Comune di Castiglione Tinella nella sezione "Amministrazione trasparente", in ottemperanza agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..
11. DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni di personale alla Ragioneria generale dello Stato (RGS) tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente nel Sistema conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche (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, altresì, il presente piano triennale dei fabbisogni di personale alle Organizzazioni sindacali per la dovuta informazione ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..
13. DI DEMANDARE l'esecuzione del presente provvedimento ai responsabili dei servizi interessati.

Successivamente, al fine di avviare tempestivamente gli adempimenti finalizzati all'assunzione prevista, con separata votazione unanime e favorevole espressa ai sensi di legge, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i.

COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA

SPAZI ASSUNZIONALI D.M. 17.03.2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL CONSUNTIVO 2019

per programmazione triennale dei fabbisogni di personale triennio 2021/2023

FASE 1 INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	POPOLAZIONE 840	FASCIA a		
FASE 2 INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA di personale RENDICONTO 2019		139.004,56	
	ENTRATE RENDICONTO 2017		569.647,52	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2018		575.825,08	568.832,59
	ENTRATE RENDICONTO 2019		561.025,17	
	FCDE PREVISIONE 2019		4.597,10	
	ENTRATE NETTO FCDE		564.235,49	
FASE 3 CALCOLO % ENTE	24,64%			
FASE 4 RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%
FASE 5 CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	27.444,91		29,50%	
spesa di personale 2018 da rendiconto		161.979,87		
FASE 6 VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2		29,00%	Tabella 2	ANNO 2021
			0-999	29,00%
			1000-1999	29,00%
			2000-2999	25,00%
			3000-4999	24,00%
	incremento massimo teorico	27.444,91	5000-9999	21,00%
	incremento entro limite Tabella 2	46.974,16	10000-59999	16,00%
	incremento effettivo	27.444,91	60000-249999	12,00%
			250000-1499999	6,00%
			1500000>	3,00%
FASE 7 CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2019 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	166.449,47		
(EVENTUALE)				
FASE 8 APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua	da verificare turn over residuo		
FASE 9 VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8	INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA		NUOVO LIMITE SPESA
		da verificare turn over residuo		fino ad un limite max di spesa di personale sostenibile pari ad € _____

utilizzo solo in
caso di resti
assunzionali
sufficienti



PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2021

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
B3	Operaio specializzato - Autista scuolabus	1 tempo pieno	Servizio tecnico manutentivo e Servizio scolastico	Procedure di mobilità art.34-bis, D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., in subordine concorso pubblico

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

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

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

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



COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA
PROVINCIA DI CUNEO

DOTAZIONE ORGANICA

SETTORE E SERVIZI	CATEGORIA	PROFILO	N°POSTI	OCCUPATI	VACANTI	assunzioni previste
AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO						
Servizi di segreteria, servizio finanziario e servizio personale e altri servizi ascrivibili al settore.	D	Istruttore direttivo amministrativo - contabile	1	1	0	0
Servizi demografici, cimiteriali e altri servizi ascrivibili al settore	C	Istruttore amministrativo	1	1	0	0
Servizi amministrativi polizia locale amministrativa	C	Vigile urbano - Messo notificatore	1	1	0	0
TECNICO MANUTENTIVO - LAVORI PUBBLICI-URBANISTICA						
Servizio manutenzione e gestione del patrimonio, lavori pubblici, protezione civile e altri servizi ascrivibili al settore.	C	Istruttore tecnico	1	0	0	0
	B3	Esecutore tecnico	2	1	1	1





COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA

C. A. P. 12053

PROVINCIA DI CUNEO

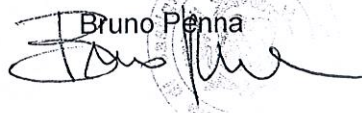
Tel. e Fax 0141.85.51.02

Artt. 49 e 147-bis, del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i. "Pareri dei Responsabili dei servizi" e "Controllo di regolarità amministrativa e contabile"

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: *"Programmazione triennale dei fabbisogni di personale - triennio 2021/2023 secondo le Linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018"*.

Castiglione Tinella, 05 novembre 2020

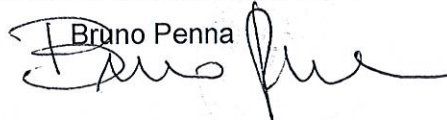
Il Responsabile dell'Area amministrativa

Bruno Penna


Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: *"Programmazione triennale dei fabbisogni di personale - triennio 2021/2023 secondo le Linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018"*.

Castiglione Tinella, 05 novembre 2020

Il Responsabile dell'Area amministrativa

Bruno Penna




Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to: Bruno PENNA

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

=====

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE
(Art.124, comma 1, D.Lgs. 18/08/2000, n.267)

Su attestazione del Messo comunale, si certifica che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio telematico del Comune per quindici giorni consecutivi decorrenti dal 13 APR 2021.

Castiglione Tinella, 12 APR 2021.

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

=====

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(Art.134, comma 3, D.Lgs. 18/08/2000, n.267)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data _____.

Castiglione Tinella, _____.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Paola FRACCHIA

=====

Copia conforme all'originale, composta di n. 8 fogli, in carta libera, per uso amministrativo.

Castiglione Tinella, 12 APR 2021.

IL FUNZIONARIO COMUNALE
dott.ssa Antonella Sillano

Antonella Sillano

