



COMUNE DI NEIVE
 Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 91

Oggetto: PERSONALE - PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 - AGGIORNAMENTO

L'anno duemilaventidue addì otto del mese di novembre alle ore otto e minuti trenta nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dall'Ordinamento degli Enti Locali, dallo Statuto e dal Regolamento Comunale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
GHELLA ANNALISA	Sindaco	X	
BORDINO FRANCESCO	Vice Sindaco	X	
ROCCA PAOLO	Assessore	X	
FRIVELLO BRUNO	Assessore	X	
BORDINO DEBORAH	Assessore	X	
Totale		5	0

Con l'intervento e l'opera del Signor Dott.ssa Paola Fracchia, Segretario Comunale Capo.

Il Signor GHELLA ANNALISA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

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;

Preso atto che nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018. In particolare, le linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti.

La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei

fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Pertanto, stando alle indicazioni riportate nelle "Linee di indirizzo" la dotazione organica è un numero, un valore, un importo che per gli enti locali è pari al massimo sostenibile di spesa di personale.

Visto:

- l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: *"I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;
- il decreto del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 34, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, con cui sono fissate la data di decorrenza al 20 aprile 2020 delle nuove disposizioni di legge, le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i Comuni che si collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;
- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo (firmata il 08-06-2020 e pubblicata nella G.U. 226 DEL 11.09.2020) in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce i dovuti chiarimenti sull'applicazione iniziale delle nuove regole che si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;
- l'art. 3 comma 2 del D.M. 21/10/2020, pubblicato sulla G.U. del 30.11.2020, ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn-over, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Evidenziato che nell'attuale quadro normativo gli enti locali ed in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo 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) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 70 del 29.07.2021 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2022/2024 e successivamente aggiornato con delibera di G.C. n. 107 del 24.11.2021;
- le delibere di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2022/2024 sono state inviate alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;
- con deliberazione di G.C. n. 1 del 13.01.2022., è stato approvato il Piano Performance 2022/2024;
- con deliberazione di G.C. n. 91 del 06.10.2021 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2022/2024;
- il Comune di Neive, 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. 56 del 30.12.2021 è stato approvato il bilancio di previsione 2022/2024;
- con deliberazione di CC n. 8 del 20.04.2022., è stato approvato il rendiconto

- dell'esercizio 2021;
- con deliberazione di GC n. 70 del 29.07.2021 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 Neive non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

Ricordato che, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

Considerato che due sezioni regionali della Corte dei conti si sono recentemente espresse sulle spese sostenute dai Comuni relative agli incentivi tecnici da corrispondere al personale dipendente.

I magistrati contabili della Lombardia, con la deliberazione 73/2021, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 7 maggio 2021, ritengono che la natura della spesa per gli incentivi tecnici sia quella risultante dal comma 5-bis dell'art. 113 del codice degli appalti (inserito ad opera dell'art.1, comma 526 della Legge 205/2017) e richiamano a tal fine espressamente quanto evidenziato dalla Sezione delle Autonomie nella deliberazione 6/2018/QMIG: "L'avere correlato normativamente la provvista delle risorse ad ogni singola opera con riferimento all'importo a base di gara commisurato al costo preventivato dell'opera, ancora la contabilizzazione di tali risorse ad un modello predeterminato per la loro allocazione e determinazione, al di fuori dei capitoli destinati a spesa di personale."

Quindi gli incentivi tecnici fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture e quindi traggono origine dagli stanziamenti previsti per i singoli appalti di lavori, servizi e forniture e ad essi vanno considerati legati, non sussistendo una specifica spesa per il personale in assenza di appalti e degli stanziamenti ad essi relativi.

Anche la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, con la delibera n. 249 del 21 giugno 2021, ha confermato che debbano essere considerati spesa del personale ininfluente nel rapporto spesa del personale ed entrate correnti per la determinazione della capacità assunzionale del comune.

In conclusione, secondo le suddette deliberazioni, si deve ritenere che le spese sostenute per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 (come modificato dal comma 853, art. 1 l. 160/2019), sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati.

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 con cui vengono determinati gli spazi assunzionali, calcolati ai sensi del DM. 17/03/2020 e del nuovo D.M. 21.10.2020, nonché in base alle suddette interpretazioni delle sezioni regionali della Corte dei Conti;

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato tra le spese di personale 2021 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2019, 2020 e 2021 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2021 è il seguente:

Spese di personale 2021:	€. 456.276,65	= 19,90%
Media entrate netto FCDE:	€.2.293.312,72	

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 Neive si trova nella fascia demografica tra 3000 e 5000 abitanti;

Dato atto che in questo ente il rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2019, 2020, 2021 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2021 è pari al 19,90% e che il valore soglia per i Comuni da 3000 a 4999 abitanti è 27,20%;

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:

- Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza 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;
- 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 €. 167.504,41 (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 calmierato per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente: €. 118.203,51 per l'anno 2022 ed €. 122.749,80 per l'anno 2023;

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

- l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento calmierato, pari ad €. **118.203,51** per l'anno 2022 ed €. **122.749,80** per l'anno 2023. Questi importi devono essere decurtati della spesa per le assunzioni che sono state previste ed effettuate nel corso del 2022, utilizzando parte di tale valore di incremento;

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 preventivate nella programmazione triennale del fabbisogno personale 2022/2024, approvata con D.G.C. n. 107 del 24/11/2021 e successivamente modificata con D.G.C. N 39 del 27/05/2022, riguardante i profili professionali necessari al raggiungimento degli 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:

Area	Profilo e Categoria	Modalità assunzionali
Settore/Servizi Tecnici	Esecutore Tecnico-manutentivo-Cat. B3.	Assunzione avvenuta in data 01.10.2022 Utilizzo di parte dello spazio finanziario determinato ai sensi del DM17.3.2020, per una spesa annua complessiva di €. 26.162,52

Considerato che:

- 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;
- con i dati ad oggi disponibili, questa Amministrazione ritiene opportuno, per gestire l'operato dell'ufficio amministrativo prevedere l'attivazione di procedure concorsuali per la copertura di n. 1 posto di Cat. "D" a tempo pieno, attraverso una procedura selettiva/comparativa di progressione verticale per l'Area amministrazione con un maggior costo annuo di spesa di personale di €. 2.688,04;

Ritenuto pertanto, nel rispetto del predetto spazio finanziario determinato ai sensi del DM 17.03.2020, integrare il fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, 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 2022:

- assunzione avvenuta in data 01.10.2022 di n. 1 unità di personale, Esecutore Tecnico-manutentivo" di categoria "B3" a tempo pieno e indeterminato, per una spesa complessiva di €. 26.162,52 (al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP) destinata al Servizio Tecnico

ANNO 2023

- assunzione di n. 1 unità di personale, "amministrativa" di categoria "D" a tempo pieno e indeterminato presso l'area "amministrativa.", tramite procedura selettiva/comparativa di progressione verticale, con un aumento della spesa di personale storica di €. 2.688,04;

ANNO 2024

- Si rimanda la programmazione delle assunzioni relative al biennio in oggetto a successivo provvedimento a seguito esatta determinazione delle cessazioni che interverranno negli anni 2023/2024;

Atteso che nella previsione del fabbisogno di personale del Comune di Neive per il triennio 2022/2024 non si prevedono ad oggi nuove assunzioni e/o sostituzioni. Qualora 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 2021 e le entrate correnti del triennio 2019/2021 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell'anno 2021, è pari al 19,90%, come si evince dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera a);
3. di approvare l'aggiornamento al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 (allegato b), stilato sulla base delle cessazioni programmate, in riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefisso per tali annualità e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere i servizi istituzionali dell'Ente, come indicato in premessa, con riserva di apportare le modifiche necessarie, qualora si verificassero esigenze e condizioni tali da determinare mutazioni;
4. di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio alla data attuale e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato c) alla presente deliberazione;
5. di dare atto che, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia, per sostituire il personale dimissionario e per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, si procederà nel corso dell'anno 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.

COMUNE DI NEIVE

**SPAZI ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 CON I DATI DELLA SPESA DI PERSONALE DEL RENDICONTO 2021
spazi assunzionali per piano triennale del personale 2022/2024**

TABELLA 1	POPOLAZIONE	FASCIA
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	3.358	

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

spesa di personale rendiconto 2021	430.470,20
------------------------------------	------------

quota convenzione di segreteria (AL NETTO DELL'IRAP)	2018	2021
rimborsi convenzione di segreteria al netto dell'IRAP	27.013,48	25.806,45

INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP (comprensiva della spesa relativa alla convenzione di segreteria)	56.276,87
ENTRATE RENDICONTO 2019	2.218.084,45	MEDIA
ENTRATE RENDICONTO 2020	2.022.336.547,74	2.293.312,72
ENTRATE RENDICONTO 2021	2.328.191,00	
FCDE PREVISIONE 2021	295,00	
ENTRATE NETTO FCDE	2.293.312,72	

CALCOLO % ENTE	19,90%
----------------	--------

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

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO			
MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020)	ENTRATE NETTO FCDE	SOGLIA TABELLA 1	923.781,06
	2.293.312,72	27,20%	

CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	167.504,41	27,20%
--	------------	--------

spesa di personale 2018 al netto delle quote di segreteria convenzionata rimborsate da altri Enti	454.628,89
---	------------

VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 verifica resti assunzionali	Incremento massimo teorico	Incremento entro limite Tabella 2	resti assunzionali	ANNO 2022	
				Tabella 2	
	167.504,41	118.203,51	0,00	0-999	33,00%
				1000-1999	33,00%
				2000-2999	28,00%
				3000-4999	26,00%
				5000-9999	24,00%
				10000-59999	15,00%
				60000-249999	14,00%
				250000-1499999	8,00%
				1500000>	4,00%

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva	totale spesa complessiva	Inferiore a massima spesa possibile
	454.628,89	118.203,51	572.832,41	

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2022	Incremento massimo teorico o limite % Tabella 2 o resti assunzionali	118.203,51
--	--	------------

VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2 verifica resti assunzionali	Incremento massimo teorico	Incremento entro limite Tabella 2	resti assunzionali	ANNO 2023	
				Tabella 2	
	167.504,41	122.749,80	0,00	0-999	34,00%
				1000-1999	34,00%
				2000-2999	29,00%
				3000-4999	27,00%
				5000-9999	25,00%
				10000-59999	21,00%
				60000-249999	15,00%
				250000-1499999	9,00%
				1500000>	4,50%

aumento spesa di personale 2018 in base a tabella 2	spesa di personale 2018	spesa di personale aggiuntiva	totale spesa complessiva	Inferiore a massima spesa possibile
	454.628,89	122.749,80	577.378,70	

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE PER NUOVE ASSUNZIONI anno 2023	Incremento massimo teorico o limite % Tabella 2 o resti assunzionali	122.749,80
--	--	------------

DOTAZIONE ORGANICA

AREA	CAT. GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	COPERTI	VACANTI	REQUISITI DI ACCESSO
AMMINISTRATIVO - SERVIZI GENERALI (servizi generali, sociali e assistenziali alla persona, tributi, contratti, culturali, produttivi e turistici)	D6	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01	01	00	Dall'esterno e interno diploma di laurea in giurisprudenza, scienze politiche o economia e commercio o di diploma di laurea equipollente.
ECONOMICO FINANZIARIO (servizio finanziario provveditorato-economato)	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE	01	01	00	Diploma di laurea (DL), di cui all'ordinamento preesistente al Decreto del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica del 3 novembre 1999, n. 509, in Economia e Commercio, Giurisprudenza, Scienze Politiche, o loro equipollenti, oppure b) diploma di laurea magistrale (LM) - (DM 270/2004) tra quelle appartenenti alle seguenti classi di cui al Decreto del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica del 16/3/2007 e s.m.i.: - LM G01 "Giurisprudenza" - LM16 "Finanza"; - LM52 "Relazioni internazionali"; - LM 56 "Scienze dell'economia"; - LM62 "Scienze della politica"; - LM63 "Scienze delle pubbliche amministrazioni"; - LM 77 "Scienze economico-aziendali"; - o lauree specialistiche (LS) - (DM 509/1999) equiparate ai sensi del Decreto Interministeriale 9/7/2009 pubblicato in GU del 7/10/2009, n. 233;
AMMINISTRATIVO -DEMOGRAFICO (servizi demografici ed elettorale-cimiteriali)	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	01	01	00	Dall'esterno ed interno diploma di laurea breve o diploma di laurea in economia, scienze politiche e commercio o diploma di laurea equipollente
AMMINISTRATIVO - SERVIZI GENERALI servizi generali, sociali e assistenziali alla persona, tributi, contratti, culturali, produttivi e turistici)	C3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01	01	00	Dall'esterno diploma di scuola media superiore Dall'interno diploma di scuola media superiore o equiparato e anzianità di tre anni nella categoria immediatamente inferiore
VIGILANZA	C6	AGENTE DI POLIZIA	01	01	00	Dall'esterno diploma di scuola media superiore

		MUNICIPALE				Dall'interno diploma di scuola media superiore e anzianità di servizio di tre anni nella categoria immediatamente inferiore Patente di guida tipo B
VIGILANZA	C1	AGENTE DI POLIZIA	01	01	00	Dall'esterno diploma di scuola media superiore
TECNICA (Servizi tecnici, patrimonio, urbanistica, protezione civile)	D6	FUNZIONARIO TECNICO	01	01	00	Dall'esterno e interno laurea in ingegneria o architettura o diploma di laurea equipollente
TECNICA (Servizi tecnici, patrimonio, urbanistica, protezione civile)	C1	ISTRUTTORE TECNICO	01	01	00	Dall'esterno titolo di scuola media superiore di geometra. Dall'interno diploma di scuola media superiore di geometra e anzianità di servizio di tre anni nella categoria immediatamente inferiore. Patente di guida tipo B
TECNICA (Servizi tecnici, patrimonio, urbanistica, protezione civile)	B8	ESECUTORE TECNICO	01	01	00	Dall'esterno titolo di studio di scuola media inferiore Dall'interno diploma di scuola media inferiore e due anni di anzianità nella categoria immediatamente inferiore Patente di guida tipo B
TECNICA (Servizi tecnici, patrimonio, urbanistica, protezione civile)	B3	ESECUTORE TECNICO	01	01	00	Dall'esterno titolo di studio di scuola media inferiore Dall'interno diploma di scuola media inferiore e due anni di anzianità nella categoria immediatamente inferiore Patente di guida tipo B
TECNICA/SUAP	C6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	01	01	00	Dall'esterno diploma di scuola media superiore Dall'interno diploma di scuola media superiore o equiparato e anzianità di tre anni nella categoria immediatamente inferiore
AMMINISTRATIVO	D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	01	00	01	Dall'esterno e interno diploma di laurea in giurisprudenza, scienze politiche o economia e commercio o di diploma di laurea equipollente. ASSUNZIONE TRAMITE VERTICALIZZAZIONE

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	
B3	Esecutore tecnico-manutentivo	1 Tempo pieno	Area: SETTORE TECNICO	assunzione avvenuta in data 01.10.2022 tramite concorso pubblico

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

cat.	profilo professionale	n. posti	destinazione	modalità assunzionali
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1 Tempo pieno	Area: Amministrazione	Concorso riservato a personale interno tramite progressione verticale ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D. Lgs. 165/2001

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024

RECLUTAMENTO ESTERNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

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

IL PRESIDENTE
F.to GHELLA ANNALISA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Fracchia

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale è in pubblicazione all'albo pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi e cioè dal **25/11/2022** al **10/12/2022**, ai sensi dell'art. 124 del TUEL 18.8.2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Fracchia

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.);
- è divenuta esecutiva in data 05/12/2022 per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.).

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Fracchia

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Paola Fracchia)