

COMUNE DI CASSINE

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

DELIBERAZIONE N. 8

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP).

L'anno **duemilaventidue** addì **cinque** del mese di **febbraio** alle ore **tredici** e minuti **trenta** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. MACCARIO Carlo Felice - Sindaco	Si
2. GOTTA Franco Giovanni - Assessore	Si
3. ROSSO Riccardo - Assessore	Si
4. BECCATI Alice - Assessore	Giust.
5. BRANDUARDI Luca - Assessore	Si
	Totale Presenti: 4
	Totale Assenti: 1

Partecipa alla riunione con funzioni consultive, referenti e di assistenza il Segretario Comunale **Dott. Fulvio Andrea Pastorino** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Constatata la sussistenza del numero legale degli intervenuti, il Sig. **Carlo Felice Maccario** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione del punto inserito nell'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSE le seguenti considerazioni:

L'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

La medesima disposizione legislativa prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 è stato approvato nell'ambito del Documento unico di programmazione semplificato (DUPS) per il triennio 2021 – 2023 e quale parte integrante del medesimo con deliberazione consiliare n. 51 in data 29/12/2020, esecutiva, che quivi si intende richiamata; successivamente, il piano triennale stesso è stato integrato con deliberazione della Giunta comunale n. 9 in data 27.03.2021;

Nel Piano predetto, come integrato con l'atto sopra richiamato:

- veniva quantificato l'incremento della spesa di personale ammissibile per l'anno 2021 in riferimento a quanto previsto dal D.L. n. 34/2019 e dal D.M. 17 marzo 2020;
- si prevedeva, per il triennio 2021 – 2023, la sostituzione del personale cessato o trasferito ad altro ente;
- veniva rideterminata la dotazione organica;
- si prevedeva l'adozione dei necessari provvedimenti assunzionali o convenzionali per garantire il funzionamento del Servizio tecnico, fino ad allora espletato per conto del Comune dall'Unione dei Comuni Alto Monferrato acquese e del quale veniva contestualmente prevista la re-internalizzazione in capo al Comune; in particolare, a tal fine erano previsti:
 - a) la reinternalizzazione dell'unica unità di personale già dipendente del Comune di Cassine ed a suo tempo trasferita alle dipendenze dell'Unione addetta al servizio tecnico, tuttora in servizio ed inquadrata nella categoria C; tale trasferimento è avvenuto con decorrenza dal 01.09.2021;
 - b) l'indispensabile reinserimento nella dotazione organica comunale di un posto di Istruttore tecnico di categoria C, esistente in organico all'epoca della costituzione dell'Unione dei Comuni e la sua copertura a tempo indeterminato; tale copertura è stata assicurata nell'anno in corso;
- si prevedevano eventuali assunzioni a tempo determinato per figure infungibili necessarie al mantenimento del regolare funzionamento dei servizi, per esigenze straordinarie o per sostituzioni di personale assente; in particolare, per quanto riguarda i rapporti di lavoro flessibile, venivano consentite le eventuali ulteriori assunzioni ritenute necessarie per assicurare il regolare funzionamento dei servizi o per esigenze straordinarie o per sostituzione di personale a tempo indeterminato temporaneamente assente, sempre in ogni caso nel rispetto del vigente vincolo di spesa di cui al citato art. 9 comma 28 Dlgs 78/2010, quantificato nella somma di euro 60.000,00, nonché dell'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) ed in relazione alle disposizioni di cui all'art. 36 D. lgs n. 165/2001, nonché dell'art. 50 CCNL 2016 – 2018 comparto Funzioni Locali;
- si prevedeva che le assunzioni avrebbero potuto anche essere disposte in applicazione dell'art. 1

comma 557 della legge 23.12.2004 n. 311, avvalendosi di personale dipendente da altri Enti del Comparto delle Funzioni locali.

Con deliberazione n. 43 in data 21.12.2020, esecutiva, il Consiglio comunale ha deliberato “di non più svolgere mediante l’Unione dei Comuni Comunità Collinare Alto Monferrato Acquese” alcune funzioni, con decorrenza dal 01.01.2021, tra le quali la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale. Con successiva deliberazione n. 5 in data 30.04.2021 il Consiglio comunale di Cassine, in coerenza con gli intenti manifestati dagli altri Comuni aderenti, ha espresso, quale atto di indirizzo per la successiva attività dell’Amministrazione, la volontà di procedere allo scioglimento dell’Unione dei Comuni “Comunità Collinare Alto Monferrato Acquese”.

La redazione del presente schema di Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 – 2024 tiene conto prioritariamente della necessità di attuare, nel rispetto delle compatibilità di bilancio, le politiche del personale conseguenti allo scioglimento dell’ente associativo.

Anche nel triennio 2022 – 2024 eventuali assunzioni saranno possibili sulla base degli spazi assunzionali ammissibili per il Comune in applicazione del D.M. 17.3.2020, la cui quantificazione alla data odierna è contenuta nel prospetto allegato sub B) al presente Piano.

Alla data attuale si prevede, nel triennio 2022 – 2024, di procedere alla sostituzione del personale comunale che cesserà dal servizio in via definitiva; al momento, è prevista la cessazione di n. 1 dipendente di categoria C) nell’anno 2022, mentre per gli anni 2023 e 2024 non sono al momento prevedibili cessazioni.

Restano salve peraltro eventuali future valutazioni dell’Amministrazione in senso diverso rispetto alla sostituzione, che saranno adottate con atto di variazione del Piano dei fabbisogni.

L’art. 3 comma 8 Legge n. 56/2019, modificato dall'[art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito, con modificazioni, dalla [L. 6 agosto 2021, n. 113](#), dispone che “*al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001*”.

In data 09/05/2018 sono state pubblicate sul sito ufficiale del Dipartimento della Funzione Pubblica le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni di cui agli artt. 6 e 6 ter D.lgs 165/2001, così come modificato dal D.lgs. 75/2017, successivamente pubblicate in G.U. n. 173/2018.

Le citate linee guida realizzano il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che si sostanzia in un documento flessibile e modulabile a seconda degli obiettivi dell’Amministrazione, in quanto strettamente correlato al piano delle performance di cui all’art. 10 d. lgs 150/2009, ed avente quale parametro fondamentale il vincolo finanziario, che si sostanzia nella dotazione di spesa potenziale massima consentita, per gli EE.LL., dalle vigenti disposizioni di legge.

L’art. 33 DL 34/2019 e s.m., al comma 2, stabilisce che: «*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 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 predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 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»;

Il DM 17 marzo 2020 reca “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020 ed ha decorrenza applicativa dal 20/04/2020.

Il su citato decreto individua 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;

I Comuni il cui rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, come sopra determinato, è inferiore al valore soglia definito dal DPCM possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato per la fascia demografica di appartenenza dell'ente, fermo restando quanto definito dall'art. 5 del citato DPCM.

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del predetto DPCM 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.

Nel rispetto dei principi di programmazione, per quanto attiene il programma assunzionale relativo al triennio 2022-2024 si tiene conto dell'ultimo rendiconto approvato e pertanto del rendiconto 2020, dando atto tuttavia che le annualità comprese nel Piano saranno soggette a verifica ed aggiornamento in relazione alla successiva approvazione rispettivamente del rendiconto di gestione per gli esercizi 2021 e 2022.

Il Comune di Cassine rientra nella fascia demografica c) del D.M. 17.03.2000 – comuni da 2.000 a 2.999 - per la quale è individuato il valore soglia del 27,60% (Tabella 1 ex art. 4 del D.M.).

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 comma 1 quinquies D.L. 113/2016 e ss.mm.ii.;
il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2022 – 2024 è stato differito al 31 marzo 2022 con D.M. 24 dicembre 2021, pertanto il Comune è nei termini per la relativa approvazione; il Comune di Cassine ha approvato i seguenti documenti:
 - bilancio di previsione 2021- 2023 con deliberazione Consiglio comunale n. 52 del 29/12/2021 trasmesso a BDAP (comprovato da ricevuta di acquisizione);
 - rendiconto di gestione 2020 con deliberazione Consiglio comunale n. 2 del 30.04.2021, inviato alla BDAP (comprovato da ricevuta di acquisizione);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione (PEG); il PEG è strumento facoltativo per i Comuni di popolazione inferiore a 5.000 abitanti; il termine per l'approvazione del Piano della performance per la generalità delle Amministrazioni pubbliche è stabilito al 31 gennaio di ciascun anno dall'art. 10 c. 1 lett. a) del D. lgs. n. 150/2009, mentre per i Comuni l'art. 169 del D. lgs. n. 267/2000 e s.m.i. stabilisce che la Giunta delibera il PEG entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione;
- 3) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) (la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del DPCM 17/03/2020 non rileva ai fini del rispetto del predetto limite, come prevede l'art. 7 del DPCM sopra richiamato);
- 4) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
 - il presente piano triennale dei fabbisogni viene inserito nello schema di nota di

aggiornamento del DUPS 2022 – 2023 per la presentazione al Consiglio comunale;

- 5) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumero ai sensi dell'art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165; tale disposizione, relativa alle eccedenze di personale, impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti e sanziona le PP.AA. inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso al-tre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;

Dall'esame della dotazione organica emerge l'integrale rispetto dei vincoli finanziari ed inoltre, a conferma della verifica già effettuata in occasione della predisposizione del DUPS 2021 – 2023:

- non si rilevano nell'Ente dipendenti in soprannumero;
- non si rilevano nell'Ente dipendenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare nell'anno in corso procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

- 6) abbiano approvato il Piano triennale delle Azioni Positive;

- il Comune di Cassine ha approvato il Piano Azioni Positive 2021-2023 con D.G.C n. 2 del 9 Gennaio 2021;

Con deliberazione n. 65 in data 31.12.2021, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, la Giunta comunale ha approvato la ricostituzione nella struttura organizzativa comunale del Servizio di Polizia locale ed ha coerentemente approvato la revisione della struttura organizzativa del Comune e la modifica del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

La medesima suddetta deliberazione ha altresì modificato la dotazione organica del Comune, inserendovi il posto a tempo indeterminato di categoria D, con profilo di Istruttore direttivo - Specialista di vigilanza ed ha stabilito che – conformemente alle intese intercorse con il liquidatore dell'Unione dei Comuni ed al fine di consentire l'avvio dell'operatività del nuovo Servizio comunale di Polizia locale all'inizio dell'anno 2022 – l'Unione stessa avrebbe assegnato in comando per il periodo di due mesi, dal 1.1.2022 al 28.2.2022 al Comune di Cassine il dipendente di categoria D avente il predetto profilo professionale per n. 34 ore settimanali e che - con decorrenza dal 1.3.2022 - si prevede l'assorbimento del dipendente in questione nell'organico del Comune, previa cessione del suo contratto di lavoro subordinato a suo tempo stipulato con l'Unione predetta.

All'esito di tutto quanto sopra esposto, l'Ufficio Personale e l'Ufficio ragioneria hanno verificato quanto segue, in relazione al costo per il personale dell'ente:

- il valore medio della spesa di personale per il triennio 2011 – 2013, rispetto al quale gli enti devono assicurare il contenimento della spesa medesima in sede di programmazione

triennale, ammonta ad euro 513.957,13 (così quantificato in applicazione dei criteri risultanti dalla deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 13/2015 e quindi tenendo conto anche delle esclusioni ivi previste (es.: maggiori spese per rinnovi contrattuali);

- il valore della spesa di personale previsto nell'anno 2022, calcolato con i medesimi criteri sopra richiamati, ammonta ad euro 478.867,49 e rispetta quindi l'obbligo di contenimento rispetto al predetto valore medio;
- il limite di spesa di personale da applicare per l'anno 2022, comprensivo della maggiore spesa per le nuove assunzioni previste e per i rinnovi contrattuali, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, è pari ad euro 568.327,91;
- la spesa di personale prevista per il 2022, calcolata alla luce della definizione contenuta all'art. 2 lettera a) della Circolare P.C.M. 13.05.2020 e relativa alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999, è pari ad euro 558.032,14 e pertanto rispetta il limite predetto.

L'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 prevede, a decorrere dall'anno 2002, che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertino *“che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa”* di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e ss.mm.ii. *“e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Il presente schema di Piano dei fabbisogni di personale è stato sottoposto al Revisore unico dei Conti, il quale ha espresso il parere di cui all'art. 19 comma 8 L. 448/2001, con verbale n. 1 in data 02.02.2022, conservato in atti;

L'informazione sindacale preventiva di cui all'art 6 comma 4 del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 75/2017, non è prevista dal CCNL del Comparto Funzioni Locali 2016-2018 con riguardo al presente Piano e pertanto il Piano medesimo verrà trasmesso alle OO.SS. ad avvenuta esecutività della deliberazione di approvazione;

L'Amministrazione ha peraltro facoltà di intervenire successivamente, sempre nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, sull'adeguamento della programmazione del fabbisogno di personale, sulla base di nuove esigenze organizzative dell'Ente e di una modifica del quadro normativo di riferimento.

In particolare, nel corso dell'anno 2022 l'Amministrazione si riserva di verificare se l'andamento della gestione consentirà di procedere alla sostituzione, nel rispetto dei sopra riportati limiti di spesa complessiva, di una dipendente di categoria A cessata dal servizio per collocamento in quiescenza nell'anno 2021.

Il ricorso al lavoro flessibile sarà possibile nel triennio 2022 – 2024 sulla base di quanto specificamente previsto nel documento allegato sub B) al presente Piano.

Il Piano è stato predisposto nell'osservanza dei seguenti atti normativi ed interpretativi:

— la Legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. in particolare l'art. 3;

- la Legge 27 dicembre 1997, n. 449;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, artt. 89 e seguenti;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- la Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007);
- la Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008);
- la Legge 22 dicembre 2008, n. 203 (legge finanziaria 2009);
- il D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalle Legge 6/08/2008, n. 133;
- il D.L. 31/5/2010, n° 78, convertito nella legge 122/2010;
- L’art. 3 D.L n. 90/2014, convertito in L. 114/2014;
- L’art. 1 comma 424 della L. 190/2014_
- L’art. 19 e segg. del D. lgs. n. 81/2015;
- La Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- lo Statuto Comunale;
- La L. 232/2016 (legge di Bilancio 2017)
- Il D.L. Milleproroghe 244/2016
- Il D.L. 14/2017
- Il D.L. 50/2017
- Il D.L. 75/2017
- La L. 205/2017 (legge di Bilancio 2018)
- Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA Pubblicata in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018
- La L. 145/2018 (legge di bilancio 2019)
- Il D.L. 4/2019, convertito in L. 26/2019
- Il D.L. 34/2019 (Decreto Crescita)
- L. 56/2019 (L. Concretezza)
- L. 160/2019 (Legge di bilancio 2020)
- L. 8/2020 di conversione del Dl 162/2019 (milleproroghe 2020)
- Il DPCM 17/03/2020
- La circolare applicativa n. 17102/110/1, pubblicata in G.U. 11/09/2020 recante “circolare del ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il ministero dell’economia e delle finanze e il Ministero dell’Interno, in attuazione dell’art. 33 comma 2, del DL 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”
- D.L. 34/2020 (Decreto Rilancio)
- La L. 178/2020 (Legge di bilancio 2021)
- Il D.L. n. 183/2020 (Milleproroghe 2021);
- Il D.L. 09/06/2021, n. 80 (cd. “Decreto reclutamento”);
- il vigente Regolamento comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Il soggetto responsabile del procedimento, ai sensi dell’art. 6, lettere a, b, c, d della legge 241/1990, è il Segretario comunale reggente, che ha curato l’istruttoria del procedimento ed è incaricato di ogni ulteriore atto in esecuzione del presente Piano.

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica ed a quella contabile ai sensi dell’art. 49 del D. lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

con voti favorevoli unanimi resi in forma palese

DELIBERA

1. di accertare e dare atto che non si rilevano nell'Ente dipendenti in soprannumero o in eccedenza e che l'ente – alla data attuale - non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
2. di approvare il piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2022 - 2024 secondo le disposizioni di cui al DPCM 17/03/2020, quale risulta nell'allegato **sub A)** al verbale della presente deliberazione, tenendo conto degli spazi assunzionali ammissibili per il Comune in applicazione del D.M. 17.3.2020 - la cui quantificazione alla data odierna è contenuta nel prospetto allegato **sub B)** al presente Piano, che si approva e restando salve peraltro eventuali future valutazioni dell'Amministrazione in senso diverso rispetto alla sostituzione, che saranno adottate con atto di variazione del Piano dei fabbisogni;
3. di dare atto che il piano di cui trattasi trova corretta copertura negli stanziamenti previsti nello schema di bilancio di previsione 2022 – 2024 in via di formazione e che in ogni caso i successivi atti assunzionali saranno soggetti a puntuale preventiva verifica circa le coperture finanziarie;
4. di approvare le condizioni ed i limiti per il ricorso al lavoro flessibile, sulla base di quanto specificamente previsto nel documento allegato **sub C)**, che si approva, al verbale della presente deliberazione;
5. di dare atto che l'Amministrazione si riserva la possibilità di intervenire in qualsiasi momento in ordine alla modifica del Piano dei fabbisogni del personale, risultante dal presente atto, in caso di mutamento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione o qualora si verificano esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, pur sempre nel rispetto delle disposizioni legislative nel tempo vigenti ed in particolare si riserva di verificare la sussistenza delle condizioni per l'eventuale sostituzione della dipendente di categoria A cessata dal servizio nell'anno 2021;
6. di trasmettere il presente provvedimento, ad avvenuta approvazione, alle OO.SS. del personale dipendente.

Indi, con separata, successiva votazione favorevole unanime, resa in forma palese, stante l'urgenza di avviare le procedure finalizzate alle previste assunzioni, la Giunta dichiara immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134 u.c. del D.Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto
Il Presidente
Firmato Digitalmente
MACCARIO Carlo Felice

Il Segretario Comunale
Firmato Digitalmente
PASTORINO Fulvio Andrea



COMUNE DI CASSINE

Piazza Vittorio Veneto, n. 1 – 15016 Cassine (AL)
C.F. e P. IVA 00229010061 Tel. 0144/715151 - Fax 0144/714258
e-mail: comune.cassine@tin.it

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2022-2024 (PTFP).**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio finanziario esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato, ai sensi degli artt. 49 e 147 - bis , 1° comma del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e s.m.i..

Cassine, li 02.02.2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Firmato Digitalmente
MANGIAROTTI MONICA



COMUNE DI CASSINE

Piazza Vittorio Veneto, n. 1 – 15016 Cassine (AL)
C.F. e P. IVA 00229010061 Tel. 0144/715151 - Fax 0144/714258
e-mail: comune.cassine@tin.it

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2022-2024 (PTFP).**

Il sottoscritto Responsabile p.t. del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs, 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

Cassine, li 05/02/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato Digitalmente
PASTORINO FULVIO ANDREA



COMUNE DI CASSINE

Piazza Vittorio Veneto, n. 1 – 15016 Cassine (AL)
C.F. e P. IVA 00229010061 Tel. 0144/715151 - Fax 0144/714258
e-mail: comune.cassine@tin.it

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 8 DEL 05/02/2022

Si certifica che copia della presente delibera viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi

dal 10-feb-2022 al 25-feb-2022

IL MESSO COMUNALE

firmato digitalmente

PITTAMIGLIO MARINELLA

ALLEGATO A) - PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE

SERVIZIO DI RIFERIMENTO	ASSUNZIONI 2022 PROFILO	CATEGORIA	UFFICI	COSTO PREVISTO PER ANNO 2022 PER TRATTAMENTO RETRIBUTIVO FISSO ED ACCESSORIO INCLUSI GLI ONERI RIFLESSI
SERVIZIO 3	1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (con decorrenza dal 01.03.2022)	C	Stato civile – Elettorale — Leva e servizio civile – Assistenza28.430,16.....
SERVIZIO 8	1 SPECIALISTA DI VIGILANZA (trasferimento dipendente dell’Unione dei Comuni a seguito dello scioglimento dell’ente associativo, con decorrenza dal 01.03.2022)	D	Polizia locale e Protezione civile47.429,33.....

TOTALE MAGGIORE SPESA PER LE ASSUNZIONI PREVISTE NELL’ANNO 202275.859,49.....

Spesa complessiva per il personale a carico dell’ente al netto delle assunzioni suindicate486.560,10.....

Spesa complessiva da stanziare sul bilancio di previsione 2022 – 2024 (esercizio 2022) per il personale562.419,59.....

SERVIZIO DI RIFERIMENTO	ASSUNZIONI 2023-2024 PROFILO	CATEGORIA	UFFICI	SPESA COMPLESSIVA PRESUNTA DEL PERSONALE SU BASE ANNUA (TRATTAMENTO FISSO E QUOTA MEDIA ACCESSORIO PRESUNTO OLTRE AD ONERI RIFLESSI)
			

ATTUALMENTE NON PREVEDIBILI IN QUANTO LEGATE ALL'APPROVAZIONE DEI RENDICONTI PER GLI ANNI 2022 E 2023

U.1.01.00.00.000
U.1.01.01.00.000
U.1.01.01.01.000
U.1.01.01.01.001
U.1.01.01.01.002
U.1.01.01.01.003
U.1.01.01.01.004
U.1.01.01.01.005
U.1.01.01.01.006
U.1.01.01.01.007
U.1.01.01.01.008
U.1.01.01.01.009
U.1.01.01.02.000
U.1.01.01.02.001
U.1.01.01.02.002

U.1.01.01.02.003
U.1.01.02.00.000
U.1.01.02.01.000
U.1.01.02.01.001
U.1.01.02.01.002
U.1.01.02.01.003
U.1.01.02.01.004
U.1.01.02.02.000
U.1.01.02.02.001
U.1.01.02.02.002
U.1.01.02.02.003
U.1.01.02.02.004
U.1.01.02.02.005
U.1.01.02.02.006
U.1.01.02.02.999
U.1.03.02.12.000
U.1.03.02.12.001
U.1.03.02.12.002

U.1.03.02.12.003
U.1.03.02.12.999

ECCEZIONE 1
ECCEZIONE 2

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO
2020**

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)
Retribuzioni lorde
Retribuzioni in denaro
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato
Straordinario per il personale a tempo indeterminato
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato
Straordinario per il personale a tempo determinato
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato
Assegni di ricerca
Altre spese per il personale
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale
Buoni pasto

Altre spese per il personale n.a.c.
Contributi sociali a carico dell'ente
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente
Contributi obbligatori per il personale
Contributi previdenza complementare
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.
Altri contributi sociali
Assegni familiari
Equo indennizzo
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale
Oneri per il personale in quiescenza
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale
Quota LSU in carico all'ente

Collaborazioni coordinate e a progetto

Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.

TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020

Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)

Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A
DETRARRE)

TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO

473.005,54 €
371.288,49 €
371.288,49 €
0,00 €

473.005,54 €

473.005,54 €

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018			0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019			0,00 €
TOTALE			0,00 €	0,00 €	0,00 €

(*) Per il dettaglio riguardante i singoli anni, fare riferimento al mod. **W94769.1.09 Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuo**

ve assunzioni

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

		ANNO	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2022		
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	2.913	C
		2020		
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	VALORE	
		2020	473.005,54 € (l)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	459.859,34 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2018	1.981.333,30 €	
		2019	2.072.818,07 €	
		2020	2.162.325,93 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.072.159,10 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2020	13.000,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	2.059.159,10 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		22,97%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	95.322,37 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	568.327,91 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		28,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	128.760,62 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	128.760,62 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	588.619,96 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	568.327,91 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	568.327,91 €	

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2019	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2020	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2021	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO

FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12 <input type="text" value=""/>			
2020			
VALORE SOGLIA		29,50%	a

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2020	2.913					
VALORI SOGLIA		20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2020	2.913		
VALORE SOGLIA		31,60%	c

ALL. C – RICORSO AL LAVORO FLESSIBILE

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. 90/2014 dispone *"4-bis. 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";*

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, chiarisce inoltre che *"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. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014;

Dato atto che nel triennio 2007 - 2009 l'importo medio della spesa impegnata nel Comune di Cassine per tutte le tipologie di lavoro flessibile ammonta ad euro 4.876,43;

Richiamata la deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 15/2018 sulla questione di massima, posta dalla Sezione regionale di controllo per il Veneto (del.180/2018), in merito alla applicabilità dei limiti assunzionali anche agli Enti locali che abbiano sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007/2009 per importi irrilevanti, inidonei a costituire parametro di riferimento assunzionale e dato atto che il Collegio ha enunciato il seguente principio di diritto: *"Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'Ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento";*

Visto che la Giunta comunale, nella propria precedente deliberazione n. 88 in data 29.12.2020, esecutiva, ha motivatamente valutato che il predetto ammontare di spesa di euro 4.876,43 sostenuta nell'anno 2009 non sia idoneo a costituire un ragionevole parametro in relazione alle esigenze di assicurare il funzionamento del servizio urbanistica ed edilizia privata, attualmente del tutto sprovvisto di personale addetto ed ha individuato – tenendo conto di tali esigenze di personale – il limite di spesa da non superare, ai sensi del richiamato art. 9 comma 28 del Decreto-legge. n. 78/2009, sulla base della riferita interpretazione fornita dalla Corte dei Conti, nell'ammontare di **euro 60.000,00** (al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP) nel rispetto dei principi

di economicità ed efficacia ed ha dato atto che tale soglia di spesa costituirà il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi;

Dato atto che, pertanto, il limite di spesa di cui alla normativa sopra richiamata, con riferimento al Comune di Cassine, è pari ad euro 60.000,00;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*;

Richiamato il nuovo comma 2, dell’articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall’art. 9 del d.lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Visti inoltre gli artt. 50, 51 e 52 del CCNL 21/05/2018, ove specificano, oltre alla declinazione della normativa contrattuale generale, anche le ulteriori casistiche atte a consentire la fruizione del lavoro flessibile, inclusi, tra gli altri, i contratti di natura stagionale e le sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto;

Quanto premesso e ritenuto;

Con riferimento all’intero arco temporale di riferimento del predetto piano, a conferma di quanto già stabilito in sede di DUP 2021 – 2023, si ritiene opportuno consentire ogni eventuale ulteriore assunzione che sarà ritenuta necessaria, per assicurare in via temporanea il regolare funzionamento dei servizi o per esigenze straordinarie o per sostituzione di personale a tempo indeterminato temporaneamente assente, nel rispetto del vigente vincolo di spesa di cui al citato art. 9 comma 28 Dlgs 78/2010, come sopra quantificato nonché dell’obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) ed in relazione alle disposizioni di cui all’art. 36 D.lgs 165/2001, nonché dell’art. 50 CCNL 2016 – 2018 comparto Funzioni Locali; le assunzioni potranno anche essere disposte in applicazione dell’art. 1 comma 557 della legge 23.12.2004 n. 311, avvalendosi di personale dipendente da altri Enti del Comparto delle Funzioni locali.

COMUNE DI CASSINE

Provincia di Alessandria

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 01 del 02/02/2022

OGGETTO : APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP)

L'anno duemilaventidue, il giorno 02 del mese di febbraio, l'organo di Revisione Rag. Rotolone Danilo, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 25 del 30/11/2021, ricevuta la documentazione via mail per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta avente quale oggetto "Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 (PTFP)

Premesso

che con delibera n. 43 del 21.12.2020, esecutiva, il Consiglio Comunale aveva deliberato di "non più svolgere mediante l'Unione dei Comuni Comunità Collinare Alto Monferrato Acquese" alcune funzioni con decorrenza dal 01.01.2021. Con successiva deliberazione n. 5 del 30.04.2021 il Consiglio Comunale di Cassine in coerenza con gli intenti manifestati dagli altri Comuni aderenti, ha espresso la volontà di procedere allo scioglimento dell'Unione dei Comuni "Comunità Collinare Alto Monferrato Acquese" .

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...*";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "*Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica*";
- l'art. 3 "*Semplificazione e flessibilità nel turn over*", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a*

carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;*
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare,*

ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d’anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- *l’art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che “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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”;*
- *il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;*
- *la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);*

rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 09/01/2021 è stato adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall’art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto “Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 PTFP” unitamente agli allegati;

preso atto che l’Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 come da allegato D alla delibera n. 9 del 27.03.2021 che richiama la deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 15/2018 in merito alla applicabilità dei limiti assunzionali anche agli Enti locali che abbiano sostenute spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007/2009 per importi irrisori inidonei a costituire parametro di riferimento assunzionale. Il Collegio ha per tanto enunciato il seguente principio di diritto " Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 e.s.m., l'Ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007/2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36 commi 2e ss., del D.Lgs n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento". Anche in considerazione di quanto nella premessa, l'Ente prevede per tanto una spesa per lavoro flessibile pari ad euro 13.743,42 rispetto al limite definito in base alla interpretazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 15/2018 pari a euro 60.000.
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- è **rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (**di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018**);

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014:

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Cassine si colloca nella fascia demografica lett.c) (popolazione da 2000 a 2999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 2913;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 – 2018 – 2019) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2019) si attesta al 27,60% , al di sotto (o mediana o al di sopra) della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 28%;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- non sono previste assunzioni a tempo determinato;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Di verificare nel prosieguo, l'esistenza di quanto affermato dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti "..... nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente....."

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 anche in considerazione di quanto affermato dalle Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 15/2018;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale, avente ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP)"

Cuneo li, 02.02.2022

L'Organo di Revisione



