



COMUNE DI BELLINO

PROVINCIA DI CUNEO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.64

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025 E RELATIVO PIANO OCCUPAZIONALE - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ANNO 2023 - APPROVAZIONE.

L'anno duemilaventidue addì ventotto del mese di novembre alle ore venti e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, risultano presenti - assenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto come dal seguente prospetto:

Cognome e Nome	Presente
1. MUNARI Mario - Sindaco	Sì
2. BORGNA Valter Giovanni - Vice Sindaco	Sì
3. ROUX Davide Giuseppe - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Ai sensi dell'art.97, comma 4 lett. a) del Decreto legislativo n. 267/2000 partecipa all'adunanza l'infrastritto Segretario Comunale NASI Chiara Angela che provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la presidenza il Sig. MUNARI Mario nella sua qualità di Sindaco.

Il Presidente riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

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

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

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

RILEVATO che:

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

VISTI:

- **l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449** che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);*
- **l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000**, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- **l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000** il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie

dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

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

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

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

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

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

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

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

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

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo

32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

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

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

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

VISTO l'allegato prospetto con il quale viene determinato per il Comune di Bellino **il valore soglia di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, che corrisponde alla percentuale del 29,06% come da allegato B);**

PRESO ATTO che il valore 29,06% è compreso tra la prima e la seconda soglia di cui alle Tabelle 1 e 3 del DM 17 marzo 2020, per cui l'Ente può incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto che corrisponde a **29,75%;**

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78,

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

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

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

DATO ATTO che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

ATTESO, in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno **non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale**;

VISTA E RICHIAMATA la precedente deliberazione di questa Giunta comunale n. 72 del 26.11.2021 con la quale era stata approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 e con la quale era stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale;

ATTESO CHE già nella precedente programmazione del fabbisogno del personale relativa al triennio 2021 – 2023 era stata prevista l'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo – Cat C – tempo parziale al 50% - , la quale ha avuto corso per il periodo 11.01.2021 – 30.11.2021 in quanto la Dipendente assunta, Sig.ra Marta MINORE, ha cessato servizio presso questo Ente, essendo risultata vincitrice di concorso pubblico al Comune di Cuneo;

RILEVATA ora la necessità di assumere stabilmente personale per l'Ufficio tecnico comunale, in considerazione della perdurante assenza di personale in servizio e della già avvenuta assegnazione a questo Ente di fondi PNRR e tenuto anche conto di altre eventuali assegnazioni future o di altre possibili forme di contribuzione sovacomunale preordinate alla realizzazione di opere pubbliche;

DATO ATTO che l'assunzione di personale di Categoria D consentirebbe, inoltre, l'assegnazione al medesimo della titolarità della relativa Posizione organizzativa, sgravando di responsabilità i componenti dell'organo politico;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, che è rappresentata da un'unica dipendente in servizio con qualifica di Istruttore amministrativo – cat C;

RILEVATO CHE:

- il Comune versa in una situazione di costante criticità, che perdura ormai da anni, in quanto tutta l'attività amministrativa grava sull'unica dipendente in servizio;
- da anni il Comune di avvale di Segretari a scavalco, ed anche questa rappresenta una situazione di criticità che si intende risolvere con un nuovo possibile convenzionamento con altri Comuni per avvalersi dell'opera e del servizio di un unico Segretario comunale e con decorrenza 01 gennaio 2023;
- il Comune fa ricorso a forme di lavoro accessorio, mediante utilizzo di personale di altre pubbliche amministrazioni ex art. art. 1 co. 557 L. 311/2004;
- la situazione di criticità del personale è stata più volte evidenziata negli atti di programmazione di questo Ente; Le criticità in ambito del personale sono del tutto evidenti e si può senz'altro attestare che l'attuale situazione è costantemente "emergenziale" con impossibilità di garantire il disbrigo di tutte le pratiche amministrative e gli adempimenti

tecnicisti con difficoltà anche ad assicurare l'ordinaria amministrazione. D'altra parte il tetto di spesa del personale, riferito al 2008, risulta limitativo rispetto alle esigenze del Comune di Bellino e soprattutto la capacità massima di spesa disponibile per nuove assunzioni di cui al DM 17 marzo 2020 non consente di risolvere in via definitiva tale situazione;

- l'assetto organizzativo attuale rappresenta il minimo indispensabile per assolvere alle funzioni essenziali del Comune e per questo motivo, già in sede di redazione del piano di fabbisogno di personale 2019/2021, venne prevista la copertura di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo Cat. C a tempo parziale (50%) ed indeterminato, programmazione poi riproposta nei piani successivi;

RITENUTO necessario procedere, ora, alla predisposizione del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 che non può prescindere dalle considerazioni, già svolte nei precedenti provvedimenti relativi alla reale situazione del personale di questo Comune;

RICORDATO il disposto di cui all' art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione delle condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale;

RICONOSCIUTA, dunque, la necessità di proporre, per le considerazioni sopra esposte, nella programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 l'assunzione relativa alla sotto elencata unità di personale:

- ✓ n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D – tempo indeterminato e parziale per n 12 ore settimanali – personale in convenzione con il Comune di Pontechianale;
- ✓ utilizzo di Segretario comunale in convenzione con altri comuni - Segretario Fascia B* - nella percentuale del 11,11% del tempo – lavoro;

DATO ATTO che:

- il limite massimo di spesa personale del 2023 è pari ad € 86.700,00: tale limite rappresenta il valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020;
- il limite di spesa previsto dall'art. 1 co. 557 quater della L. 27/12/2006 n. 296 è, per il Comune di Bellino, pari ad € 104.475,42 (spesa del personale 2008);
- la spesa complessiva di personale 2023 ammonta ad € 84.750,00 secondo quanto in programma;

RITENUTO, altresì, di prevedere, come già negli scorsi anni e per i motivi sopra esposti, anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, precisando in proposito che per quanto riguarda il limite per spesa a tempo determinato (da riferirsi al 2009) si richiamano le considerazioni sopra espresse circa l'essenzialità dei servizi, la circostanza per cui negli anni sia venuta meno un'intera persona a tempo indeterminato ed i conseguenti sforzi per ricoprire il posto vacante almeno con un tempo parziale e con l'iter che tale assunzione ha avuto come sopra meglio specificato, a ciò si aggiunge la maggiore attività di supporto mediante personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 non comporta in realtà incremento di spesa di personale; inoltre, si fa riferimento a quanto previsto dalla Sezione Autonomie, con deliberazione n. 15/2018: la pronuncia riguarda l'operatività del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 31 maggio 2010, n. 78 nell'ipotesi in cui un ente locale di piccole dimensioni abbia fatto ricorso a personale a tempo determinato nel 2009, o nel triennio 2007-2009, per importi di modesta entità non suscettibili di costituire un idoneo e attuale parametro a fini assunzionali. La Corte dei Conti stabilisce l'obbligo di contenere nel tempo la spesa di personale e, contemporaneamente, di tenere in debito conto la struttura ridotta di piccoli enti e la necessità di "modulare il vincolo assunzionale flessibile al fine di salvaguardare l'erogazione e la funzionalità dei servizi essenziali" (cfr Delibera 11/2012/QMIG). Il criterio della "spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente" rappresenta,

dunque, una concreta indicazione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 i quali, se di modeste dimensioni, possono contare su esigue risorse umane a disposizione e risulterebbero oltremodo penalizzati dall'assenza di spesa storica pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile. In tal caso la nuova soglia di spesa costituirà il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi;

DATO ATTO che viene previsto, in particolare:

1. il ricorso all'utilizzo del contratto flessibile ex art. 1 co. 557 L. 311/2004, per attività di supporto all'ufficio tecnico comunale ed al servizio amministrativo in generale;

VERIFICATO il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

CONSIDERATO, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

DATO ATTO che l'Ente non è tenuto al rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

RILEVATO che l'eventuale modifica in corso d'anno del presente piano per il fabbisogno di personale è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2016/2018 approvato il 21/05/2018 ed il recente CCNL – Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, con verbale n. 16 del 25.11.2022 ed acclarato al protocollo di questo Ente in data 28.11.2022 al n. 0002547;

ACQUISITI i pareri favorevoli espressi sotto il profilo della regolarità tecnica dal Segretario Comunale responsabile del personale e sotto quello della regolarità contabile dal responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 come sostituito dall'art. 3 co. 1 lett. b del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella L. 7/12/2012 n. 213;

DATO ATTO in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023-2025 prevede complessivamente n. 1 posto in categoria D, Profilo Istruttore Direttivo Tecnico, posto da ricoprire a tempo indeterminato e parziale per n. 12 ore settimanali, in convenzione con il Comune di Pontechianale che ha attivato la procedura di mobilità volontaria ex art 30 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., con decorrenza 01.01.2023, essendo stata previamente esperita con esito negativo la procedura di mobilità volontaria obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

CON voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge;

D E L I B E R A

- 1) Di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, come segue:
 - a) alla luce delle criticità meglio evidenziate in premessa dalla ricognizione delle eccedenze di personale, effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, NON emergono situazioni di personale in esubero;
 - b) il limite generale della spesa di personale è quello del 2008 ed è pari ad € 104.475,42;
 - c) il limite massimo di spesa personale del 2023 è pari ad € 86.700,00: tale limite rappresenta il valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020;
 - d) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 viene previsto:

➤ nell'anno 2023:

n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D – tempo indeterminato e parziale per n 12 ore settimanali – personale in convenzione con il Comune di Pontechianale;

utilizzo di Segretario comunale in convenzione con altri comuni - Segretario Fascia B* - nella percentuale del 11,11% del tempo – lavoro;

➤ negli anni 2024 e 2025:

non si prevedono ulteriori assunzioni, salvo adeguamenti e necessità ulteriori al momento non prevedibili che verranno dettagliate nei provvedimenti programmatori triennali successivi.

2) Di dare atto che per quanto concerne il lavoro flessibile viene previsto:

➤ il ricorso all'utilizzo del contratto flessibile ex art. 1 co. 557 L. 311/2004, già utilizzato da parecchi anni, per attività di supporto all'ufficio tecnico comunale ed al servizio amministrativo in generale;

3) Di allegare, sotto la lettera A), la dotazione organica aggiornata alla data odierna, sotto la lettera B) il calcolo della capacità assunzionale e sotto la lett. C) il prospetto riepilogativo della spesa 2023 comprensiva della programmazione.

4) Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

5) 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.

Dopodiché i medesimi componenti la Giunta Comunale, con separata ed unanime votazione deliberano di dichiarare la deliberazione testé adottata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 co. 4 del D.Lgs. 267/2000, al fine dell'inserimento del presente provvedimento nella Nota di aggiornamento al DUP 2023/2025.

Data lettura del presente verbale viene approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to: MUNARI Mario

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: NASI Chiara Angela

RELATA DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 16/12/2022 al 31/12/2022 come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267.

Lì 16/12/2022

Il Segretario Comunale
F.to: NASI Chiara Angela

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Lì, 16/12/2022

Il Segretario Comunale
NASI Chiara Angela

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

DELIBERAZIONE DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio digitale del Comune ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, c. 3 del D.Lgs. 267/2000 in quanto trascorso il decimo giorno dalla pubblicazione.

Lì _____

Il Segretario Comunale
F.to: NASI Chiara Angela

FOTOGRAFIA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Categoria	Posti Coperti	Posti vacanti
D	0	1
C	1	0
B	0	0
A	0	0
Totale	1	1

COMUNE DI BELLINO (CN)
Ufficio Ragioneria

DGC N. 64_Piano assunzionale 2023-2025_Alleg. B.xlsx
previsione % RAPPORTO 2023

ENTRATE CORRENTI	
	2023
Titolo 1	159.100,00
Titolo 2	40.901,85
Titolo 3	85.128,04
Totale previsione Entrate Correnti anno 2023	285.129,89

a dedurre FCDE previsto nel bilancio dell'ultimo anno considerato: 2023 **1.608,60**

Entrate Correnti 2023 al netto del FCDE **283.521,29** **283.521,29**

PREVISIONI DI COMPETENZA PER SPESE SPESE DI PERSONALE - BILANCIO 2023		Spesa massima consentita
Macroaggregato U.1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	84.750,00	86.700,00
Codici Spesa U.1.03.02.12.001 - Interinali		
Codici Spesa U.1.03.02.12.002 - LSU	-	
Codici Spesa U.1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	-	
Codici Spesa U.1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile	-	
TOTALE	84.750,00	86.700,00

ARRETRATI CONTRATTUALI - ART. 3 CO. 4-TER D.L. 30.04.2022 N. 36		
Arretrati CCNL 2019/2021	2.365,11	2.365,11
TOTALE	82.384,89	84.334,89

Previsione RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E ENTRATE CORRENTI anno 2022 **29,06%** **29,75%**

RIEPILOGO SPESA PERSONALE 2023-2025

	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	99.088,05	84.750,00	84.750,00	84.750,00
Spese macroaggregato 103	798,00	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	5.124,30	3.800,00	3.800,00	3.800,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: SERVIZI ESTERNALIZZATI	0,00	8.500,00	8.500,00	8.500,00
Totale spese di personale (A)	105.010,35	97.050,00	97.050,00	97.050,00
(-) Componenti escluse (B)	534,93	15.565,57	15.565,57	15.565,57
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00	0,00	0,00	0,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	104.475,42	81.484,43	81.484,43	81.484,43
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				