



COMUNE DI CUMIANA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.116

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2023-2024 (PTFP) – VERIFICA DELLE ECCEDENZE – DOTAZIONE ORGANICA – SECONDA MODIFICA.

L'anno duemilaventidue addì sei del mese di settembre alle ore nove e minuti zero nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, in seduta Ordinaria, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. COSTELLI ROBERTO - Sindaco	Sì
2. FERRERO MARINA - Vice Sindaco	Giust.
3. MOLLAR ROBERTO - Assessore	Sì
4. MORELLI LAURA - Assessore	Giust.
5. VAUDAGNA ALESSANDRO - Assessore	Sì
	Totale Presenti 3
	Totale Assenti: 2

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale CARPINELLI PIA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2023-2024 (PTFP) – VERIFICA DELLE ECCEDEXENZE – DOTAZIONE ORGANICA – SECONDA MODIFICA.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le premesse e i disposti, in quanto compatibili ovvero modificati in relazione alle recenti e nuove disposizioni legislative nella materia in oggetto, dei seguenti atti:

- la Deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 13.01.2022, con cui si approvava il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2022-2023-2024;
- la Deliberazione della Giunta Comunale n. 90 del 23.06.2022, con cui veniva approvata la prima modifica al predetto piano triennale;

Ravvisato che:

- ✓ occorre adeguare il calcolo delle capacità assunzionali alle risultanze del rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2021, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 23 del 28.04.2022;
- ✓ è pervenuta all'Ente la richiesta di un dipendente, inquadrato nella categoria C, in servizio presso l'area tecnica con la qualifica di Istruttore Tecnico Geometra, al fine dell'ottenimento del nulla-osta per la procedura di mobilità volontaria presso un ente terzo, in cui è risultato vincitore di tale procedura selettiva e con decorrenza dal 1° ottobre 2022;
- ✓ in sede di approvazione del PTFP 22/23/24 si era prevista l'assunzione di due dipendenti di categoria C, in sostituzione di altrettanto personale dimissionario per quiescenza in servizio presso l'area contabile-finanziaria, tramite utilizzo della graduatoria del pubblico concorso per soli esami espletato da questo Comune per il reclutamento di Istruttori Amministrativo-Contabili Categoria giuridica C, la cui graduatoria è stata approvata con determinazione n° 37 del 19.01.2022;
- ✓ le predette assunzioni sono state effettuate, giusta determinazione n° 49 del 27.01.2022, con decorrenza 1° marzo e 1° maggio 2022;
- ✓ a seguito della cessazione dal servizio, per mobilità volontaria presso altro Ente, di un dipendente inquadrato nella categoria C in servizio presso l'area amministrativa con la qualifica di Istruttore Amministrativo, si è reso necessario procedere con lo scorrimento della suindicata graduatoria al fine della conseguente sostituzione dello stesso, avvenuta con determinazione n° 206 del 08.04.2022, con decorrenza dal 1° maggio 2022;
- ✓ presumibilmente, con decorrenza dal 1° agosto 2023 e, comunque, entro il 31 dicembre di tale anno, verrà a cessare, per dimissioni per quiescenza, un dipendente in servizio presso l'area amministrativa inquadrato nella categoria C con la qualifica di Istruttore Amministrativo, per cui si intende procedere alla sostituzione tramite scorrimento della predetta graduatoria approvata con la richiamata determina n° 37/2022, previo esperimento delle procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- ✓ nel PTFP di cui in parola era stato previsto, inizialmente, l'espletamento delle procedure per le progressioni verticali, nella misura del 50% rispetto alle assunzioni dall'esterno, in numero di due unità, per un totale di assunzioni presso l'Ente pari a 4 unità (2 con accesso all'impiego pubblico dall'esterno e due con accesso dall'interno);

Constatato che le cessazioni di personale per il corrente anno ammonteranno a quattro unità e per l'anno 2023 ad una unità e che tre unità sono già state sostituite tramite assunzioni dall'esterno mediante scorrimento della graduatoria del concorso pubblico approvata con la richiamata determinazione n° 37/2022 (determine di assunzione n° 49/2022 e n° 206/2022) e che la medesima procedura di scorrimento della graduatoria verrà utilizzata per la sostituzione del personale che verrà a cessare per pensionamento nel corso del richiamato anno 2023;

Ritenuto di procedere alla sostituzione del personale che cesserà presso l'area tecnica mediante l'utilizzo di graduatorie di enti terzi, ravvisata la mancanza di graduatorie proprie dell'Ente per tale profilo e nel rispetto dello specifico regolamento in materia, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n° 104 del 01.10.2020, oppure tramite utilizzo degli elenchi degli idonei (art. 3-bis D.L. 80/2021 conv.con mod. nella L. 113/2021) costituiti giusta deliberazione della Giunta Comunale n° 25 del 17.02.2022, o, ancora, tramite l'indizione di pubblico concorso per soli esami, previo esperimento delle procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., non necessariamente nell'ordine di cui sopra;

Ravvisato che quanto indicato al precedente paragrafo risulta necessario e imprescindibile al fine di provvedere, con urgenza, alla sostituzione del personale che verrà a cessare, avendo a riferimento il servizio da erogare alla cittadinanza amministrata nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa posta in essere da questa pubblica amministrazione, per non arrecare danni ai cittadini e/o all'Ente;

Appurato che il reclutamento di personale dall'esterno, tramite pubblico concorso o utilizzo graduatorie di enti terzi o, ancora, elenchi di idonei, ammonterà a numero cinque unità (nel biennio 2022/2023) e, pertanto, risulta possibile attivare le procedure comparative di progressione verticale (di carriera) riservate al personale interno in possesso dei requisiti e per altrettante unità già in servizio presso l'Ente, nel rispetto della normativa specifica di settore che prevede la riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili da destinare all'accesso dall'esterno;

Dato atto che le progressioni di carriera di cui trattasi soddisfano l'esigenza di questo comune circa la copertura di posti in organico professionalmente più consoni, conformi e performanti, avendo a riferimento l'evoluzione normativa, procedurale e operativa, che richiedono sempre maggiori e migliori attitudini e competenze specifiche volte al miglior soddisfacimento dei bisogni della cittadinanza;

Rilevato, pertanto, che l'Ente intende procedere con l'assunzione di n° 9 dipendenti, di cui cinque con accesso all'impiego pubblico dall'esterno in categoria C e quattro tramite l'istituto giuridico delle progressioni verticali da attuarsi, queste ultime, tramite specifica procedura comparativa;

Dato atto che, come si desume dall'allegata tabella del calcolo delle capacità assunzionali, il Comune di Cumiana ha a disposizione uno spazio finanziario teorico pari a €. 258.949,85 e che le assunzioni previste non comportano l'incremento del numero di personale dipendente ma la sostituzione di figure per le quali è prevista la cessazione -con, in alcuni casi, la modifica del posto da part time a tempo pieno o la riqualificazione dello stesso tramite la trasformazione nella categoria superiore e soppressione del posto di provenienza in dotazione organica- ovvero con progressioni verticali di personale interno già in servizio nelle categorie inferiori -con contestuale soppressione dei posti di provenienza attualmente contemplati nella dotazione organica- determinando un incremento assolutamente minimo e contenuto all'interno del richiamato spazio massimo utilizzabile (aumento quantificato nell'allegata tabella di raccordo tra la dotazione organica e il limite massimo potenziale di spesa per il personale dipendente);

Richiamato il piano triennale del fabbisogno di personale per il precedente triennio, 2021/2022/2023, con il quale veniva disposta l'attivazione della procedura concorsuale per l'accesso all'impiego pubblico dall'esterno di personale per l'assunzione di istruttori amministrativo-contabili la cui cessazione per quiescenza era prevista per l'anno 2022, così come effettivamente avvenuta, dando atto che l'orizzonte temporale per la verifica della contestualità degli accessi dall'esterno e di quelli dall'interno, disposti con il presente provvedimento di modifica della precedente DGC n° 1/2022, risulta essere il medesimo triennio (2022/2023/2024);

Visti:

- l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. inerente alle disposizioni da applicare per l'espletamento delle procedure relative alle progressioni verticali;
- il parere della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) prot. n° 0115048/2022;
- il parere della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) prot. n° 0012094 del 17.05.2022;

Ritenuto di voler attivare le procedure inerenti alla progressione verticale per numero quattro unità, in particolare: due posti per l'accesso all'impiego pubblico alla categoria B (part time 50%) e due alla categoria C (tempo pieno), cui potranno partecipare i dipendenti in servizio attualmente inquadrati, rispettivamente, nella categoria A e nella categoria B in possesso dei requisiti per l'accesso all'impiego pubblico dall'esterno alle predette categorie superiori B e C;

Preso atto che quanto prospettato nel richiamato parere del DFP prot. n° 0012094/2022, in relazione alle progressioni verticali attivabili solo per pari categoria rispetto ai posti coperti con accesso all'impiego pubblico dall'esterno, viene giustificato, dal medesimo DFP, come segue *"...Diversamente interpretando, verrebbero a determinarsi effetti potenzialmente distorsivi contrari ai principi ordinamentali, ribaditi anche dalla Giurisprudenza della Corte Costituzionale, di equilibrato accesso dall'esterno, potendo ad esempio l'amministrazione decidere di utilizzare il 50 per cento dei posti per le progressioni verticali tutti per le categorie più elevate e ammettendo il 50 per cento delle assunzioni mediante concorso solo per le categorie più basse."* – si evidenzia che, con il presente provvedimento, viene definito esattamente il contrario di quanto indicato dal richiamato dipartimento, avendo disposto progressioni verticali per le categorie più basse e accesso all'impiego pubblico dall'esterno per le categorie più alte. Quanto in questo atto determinato si ritiene non lesivo del predetto parere e, comunque, determinato nel pieno rispetto dei disposti di cui all'art. 3 del D.L. 80/2021 -conv.con mod. nella L. 113/2021- di modifica del richiamato D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. in particolare all'art. 52, comma 1-bis, nel quale non viene prevista la maturazione della riserva per le progressioni verticali per singole categorie. Ancora, le progressioni verticali verrebbero attivate per un numero di quattro dipendenti, inferiore al numero di dipendenti assunti e in corso di assunzione, nel biennio 2022/2023, tramite accesso all'impiego pubblico dall'esterno, che si attesterà su cinque unità;

Rilevato che questo Comune è uno dei pochi ad avere ancora in servizio del personale dipendente inquadrato nella categoria A e che, in un'ottica di riconoscimento del lavoro dallo stesso svolto, tenendo conto del fatto che difficilmente verranno espletati concorsi per l'accesso all'impiego pubblico dall'esterno per personale di categoria B per i prossimi anni -vista l'esiguità del numero di personale dipendente previsto nella dotazione organica, la presente procedura risulta l'unica percorribile per la valorizzazione delle professionalità acquisite dal personale dipendente nel corso della carriera -sia di categoria A che B- quale risulta, anche, tra gli obiettivi (Target e Milestone) riferentisi alla Pubblica Amministrazione contenuti nel PNRR, nel rispetto, comunque, dei richiamati disposti legislativi in materia di progressioni verticali, alla luce, altresì, del fatto che un parere del DFP non può rivestire, nella gerarchia delle fonti giuridiche, una posizione sovraordinata rispetto alla normativa di riferimento che non prevede quanto nel parere stesso indicato;

Preso atto che la finalità della norma, derogatoria del generale principio della concorsualità nell'accesso al pubblico impiego, è, nel contempo, valorizzare le professionalità interne presenti presso l'Amministrazione e garantire una più efficace ed efficiente copertura di posizioni che si ritiene motivatamente siano meglio presidiate ricorrendo a tali professionalità, ravvisata la maturazione di specifiche competenze e qualificazioni in posizioni contigue e del profilo esperienziale peculiare che il personale interno all'Ente, dotato dei requisiti necessari, può garantire nella sua copertura, consentendo una maggiore celerità procedurale e un più rapido presidio della posizione da ricoprire;

Dato atto che nella dotazione organica di cui allo specifico allegato risultano istituiti due nuovi posti in categoria B (part time 50%) e due in categoria C (tempo pieno) e che all'esito positivo della procedura comparativa di progressione verticale verranno soppressi i posti di provenienza del personale che risulterà beneficiario della verticalizzazione bandita;

Rilevato che l'ente si è dotato di una regolazione di dettaglio della fattispecie inerente alla disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali (di carriera), così come approvata con propria precedente deliberazione n° 115 del 06/09/2022;

Richiamato l'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 di istituzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e i conseguenti D.P.R. n° 81 del 24 giugno 2022 e D.M. del 30 giugno 2022 in cui dovrebbe confluire, tra gli altri piani di programmazione, anche il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale in via obbligatoria per il comuni con più di 50 dipendenti e, parrebbe, solo per alcuni aspetti dello stesso per il comuni con meno di 50 dipendenti, mantenendo l'adempimento sostanziale in seno al Documento Unico di Programmazione Economico-Finanziaria (DUP);

Dato atto che, in ogni caso, la scadenza per l'adozione del predetto PIAO è stata prorogata, dall'art. 8 comma 3 del richiamato DM 30.06.2022 e per il corrente anno, a 120 giorni dalla data stabilita per l'approvazione del Bilancio di previsione 2022/2023/2024 -ora differita al 31 agosto 2022- e, pertanto, al prossimo 31 dicembre 2022, vanificando l'intento programmatico di tale documento e legittimando, in questo momento, anche la sola modifica del PTFP 2022/2023/2024, nelle more della scadenza per l'adozione del PIAO;

Richiamato l'art. 3, comma 8, della Legge 19.06.2019, n. 56, che stabilisce che nel triennio 2019/2020/2021, così come prorogato per il successivo triennio 2022/2023/2024 dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 80/2021, convertito dalla Legge 113/2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste e disciplinate dall'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Preso atto delle linee di indirizzo di cui al DM del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze sottoscritte in data 25 luglio 2022 e in attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, rilevando che le stesse sono volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione;

Ravvisato che, per gli enti locali, l'adozione delle predette linee di indirizzo non risulta obbligatoria e neppure vincolante per quanto attiene i contenuti e che, pertanto, le disposizioni nelle stesse

contenute possono, eventualmente, fungere da guida a cui fare riferimento, adattandole alle proprie esigenze e peculiarità;

Costatato che in data 4 agosto 2022 è stata sottoscritta la pre-intesa del CCNL Funzioni Locali in cui sono contemplati i nuovi profili e che lo stesso entrerà in vigore a seguito del prescritto parere della Corte dei Conti e della conseguente sottoscrizione definitiva, quindi, presumibilmente, non prima del mese di dicembre del corrente anno con probabile decorrenza giuridica dall'anno 2023, rendendo ancora applicabili e operanti, oltretutto e pertanto, le previgenti linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, di cui al Decreto 8/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

Ritenuto opportuno provvedere, pertanto, all'approvazione della seconda modifica del documento di cui in oggetto;

Atteso che con proprio verbale in data 5 settembre 2022, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente certificante, altresì, l'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Visto il d.lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Ravvisata la necessità di procedere all'apposizione dell'immediata eseguibilità al presente atto, attesa l'urgenza di provvedere alle variazioni giuridiche, contabili e operative in materia di gestione del personale interessato, al fine di consentire l'ordinaria gestione dell'Ente;

Rilevato che l'eventuale modifica del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale in corso d'anno 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, quale è la casistica della presente deliberazione;

Considerato che per il presente provvedimento non è prevista l'informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stante il fatto che, così come previsto dal predetto medesimo comma, tale procedura non risulta prevista nel CCNL Funzioni Locali attualmente in vigore (triennio 2016/2018 sottoscritto, in via definitiva, in data 21.05.2018);

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., dal Responsabile dell'Area Gestionale dell'Ente competente per materia, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso,

Con votazione unanime favorevole resa in forma palese,

DELIBERA

Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

Di modificare il piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2023-2024, approvato con DGC n° 1/2022, variato con propria precedente DGC n° 90/2022, così come specificatamente espresso nelle premesse, come nel seguito sinteticamente indicato e con riferimento agli anni 2022 e 2023:

- Assunzione, tramite pubblico concorso per soli esami, di n° 3 Istruttori Amministrativo-Contabili Categoria Giuridica C, posizione economica C1, tempo indeterminato e pieno (n° 1 dipendente con decorrenza 1° marzo 2022 e n° 2 dipendenti con decorrenza dal 1° maggio 2022 in sostituzione di personale dimissionario per quiescenza e per mobilità volontaria presso altro Comune),
- Assunzione, tramite l'utilizzo di graduatorie di enti terzi, elenchi idonei o pubblico concorso per soli esami, di n° 1 Istruttore Tecnico – Geometra Categoria Giuridica C, posizione economica C1, tempo indeterminato e pieno (in sostituzione di personale dimissionario per mobilità presso altro Comune presumibilmente con decorrenza entro il 31 dicembre 2022), previo esperimento delle procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.,
- Assunzione, tramite scorrimento della propria graduatoria approvata con determina n° 37/2022, di un dipendente a tempo pieno e indeterminato Categoria Giuridica C Posizione Economica C1 con la qualifica di Istruttore Amministrativo in sostituzione dell'attuale dipendente in servizio presso l'area amministrativa, dimissionario per quiescenza, decorrente, presumibilmente, dal 1° agosto 2023 e, comunque, entro il 31 dicembre di tale predetto anno, previo esperimento delle procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.,
- Attivazione della procedura comparativa delle progressioni verticali (di carriera) riservata al personale interno già in servizio presso l'Ente per n° 2 posti in categoria B (profilo esecutore servizi ausiliari – part time 50%) presso l'area tecnica con provenienza dalla categoria A e per n° 2 posti in categoria C (profilo istruttore amministrativo-contabile – tempo pieno) di cui uno presso l'area amministrativa ufficio demografico e l'altro presso l'area contabile e finanziaria ufficio ragioneria con provenienza dalla categoria B (da attivarsi entro il 31 dicembre 2022),
- trasformazione da part-time a tempo pieno di un posto di istruttore in servizio presso l'area amministrativa -servizio demografico- con decorrenza dal 1° gennaio 2022,
- eventuali diverse esigenze assunzionali tra cui, se del caso, assunzioni straordinarie o temporanee presso l'Ente, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Di approvare gli allegati al presente provvedimento, facenti parte integrante e sostanziale del dispositivo, di seguito elencati e in sostituzione di quelli allegati alla propria precedente deliberazione n° 1/2022:

- tabella inerente al calcolo delle capacità assunzionali, da cui si desume il rispetto dei limiti imposti dalla vigente normativa in materia,

- dotazione organica e piano occupazionale per il triennio 2022/2023/2024,
- resti assunzionali 2015/2019,
- tabella di raccordo dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa del personale per l'anno 2022;

Di dare atto che rimangono invariati i restanti disposti del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2023-2024, approvato con DGC n° 1/2022, così come modificato dalla successiva DGC n° 90/2022;

Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'Ente, così come allegata al presente dispositivo e tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato, dal quale si evince anche la neutralità finanziaria della stessa;

Di approvare l'allegata tabella di raccordo da cui si desume che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, nonché della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 e s.m.i.);

Di approvare gli allegati documenti inerenti al calcolo degli spazi finanziari per le assunzioni e quello dell'incremento degli stessi, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, nella Legge 58/2019, del relativo decreto Ministeriale attuativo del 17.03.2020 e della circolare del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 13.05.2020;

Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le risorse finanziarie del bilancio dell'ente;

Di dare atto, altresì, che il piano in modifica con la presente deliberazione rispetta l'equilibrio pluriennale di bilancio, così come asseverato dal Revisore dei Conti;

Di stabilire, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa del personale, che nel triennio 2022-2023-2024 sono, comunque, consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno;

Di dare mandato agli uffici competenti in merito all'attivazione delle procedure e degli atti conseguenti al presente provvedimento;

Di provvedere a inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali 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.”*, con contestuale pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente;

Di comunicare il presente provvedimento ai Capi Gruppo Consiliari contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'articolo 125 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.

Successivamente, con altra votazione unanime favorevole resa in forma palese,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.

DELIBERAZIONE G.C.N. 116 DEL 06/09/2022

Del che si è redatto il presente verbale che viene approvato e sottoscritto

IL SINDACO
Firmato digitalmente
COSTELLI ROBERTO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
CARPINELLI PIA

Calcolare il rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE

TABELLA 1

SPESE DI PERSONALE							LEGENDA
2018	2019	2020	2021	2022	2023		
-U.1.01.00.00.000	1.077.167,70	1.038.402,58	1.029.979,20	1.069.478,84	1.082.214,58	1.069.972,22	COLORE GRIGIO: CELLE DA COMPILARE DA PARTE DELL'ENTE
-U1.03.02.12.001;		5.970,20	23.754,32	25.000,00	33.500,00	27.000,00	
-U1.03.02.12.002;							
-U1.03.02.12.003;							COLORE ROSA: CELLE CON COMPILAZIONE AUTOMATICA
-U1.03.02.12.999.	1.790,00	3.287,76		1.728,60	6.793,80	9.000,00	
TOTALE	1.078.957,70	1.047.660,54	1.053.733,52	1.096.207,44	1.122.508,38	1.105.972,22	COLORE LILLA: CELLE CON FORMULE

TABELLA 2

SPESE DI PERSONALE E ABITANTI						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Euro	1.078.957,70	1.047.660,54	1.053.733,52	1.096.207,44	1.122.508,38	1.105.972,22
N. abitanti al 31.12.	7.894	7.859	7.832	7.822	7.830	7.830
Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non utilizzate						3.621,58

TABELLA 3

ENTRATE CORRENTI E FCDE								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Titolo 1	3.570.569,96	3.680.215,02	3.839.061,07	3.745.585,05	3.720.049,34	3.839.587,64	3.954.702,53	3.996.588,57
Titolo 2	264.446,69	219.033,29	250.690,64	258.764,45	745.613,16	534.288,61	380.634,73	361.703,73
Titolo 3	967.041,45	1.003.896,19	1.151.988,21	951.022,69	820.689,00	820.261,97	841.546,28	678.282,24
TOTALE ENTRATE	4.802.058,10	4.903.144,50	5.241.739,92	4.955.372,19	5.286.351,50	5.194.138,22	5.176.883,54	5.036.574,54
FCDE (assestato) 2018	196.792,25	196.792,25	196.792,25					
FCDE (assestato) 2019		191.869,91	191.869,91	191.869,91				
FCDE (assestato) 2020			179.841,54	179.841,54	179.841,54			
FCDE (assestato) 2021				188.277,32	188.277,32	188.277,32		
FCDE (assestato) 2022					281.067,97	281.067,97	281.067,97	
Valore parziale	4.605.265,85	4.706.352,25	5.044.947,67	4.763.502,28		285.430,76	285.430,76	285.430,76
		4.711.274,59	5.049.870,01	4.763.502,28				
			5.061.898,38	4.775.530,65	5.106.509,96			
				4.767.094,87	5.098.074,18	5.005.860,90		
					5.005.283,53	4.913.070,25	4.895.815,57	
DENOMINATORE (MEDIA)			PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26	
			4.785.521,92	4.841.548,96	4.981.313,00	4.957.009,98	4.938.056,45	

TABELLA 4

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE					
	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	1.078.957,70	1.047.660,54	1.053.733,52	1.096.207,44	1.122.508,38
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	4.785.521,92	4.841.548,96	4.981.313,00	4.957.009,98	4.938.056,45
Percentuale	22,55%	21,64%	21,15%	22,11%	22,73%

Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

TABELLA 5

PERCENTUALI DI RIFERIMENTO					
	2020	2021	2022	2023	2024
Valore soglia Tabella 1	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
Valore soglia Tabella 3	30,90%	30,90%	30,90%	30,90%	30,90%
Percentuale Tabella 2	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%

Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento

DETERMINAZIONE DELLE REGOLE ASSUNZIONALI PER CIASCUN ANNO	
SE L'ENTE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIU BASSA	VEDI CARTELLA "ENTI VIRTUOSI"
SE L'ENTE SI COLLOCA TRA LE DUE SOGLIE	VEDI CARTELLA "FASCIA INTERMEDIA"
SE L'ENTE SI COLLOCA AL DI SOPRA DELLA SOGLIA PIU ALTA	VEDI CARTELLA "FASCIA CON OBBLIGO DI RIENTRO"

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	TABELLA 2				
				2020	2021	2022	2023	2024

a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1

A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Numeratore	1.078.957,70	1.047.660,54	1.053.733,52	1.096.207,44	1.122.508,38
Denominatore	4.785.521,92	4.841.548,96	4.981.313,00	4.957.009,98	4.938.056,45
Percentuale tabella 1	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%	26,90%
Valore massimo teorico	208.347,70	254.716,13	286.239,68	237.228,25	205.828,81

B) Determinazione del valore della Tabella 2

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Spese di personale 2018	1.078.957,70	1.078.957,70	1.078.957,70	1.078.957,70	1.078.957,70
Percentuale di Tabella 2	17%	21%	24%	25%	26%
Valore massimo anno	183.422,81	226.581,12	258.949,85	269.739,43	280.529,00

C) Resti dei cinque anni antecedenti al 2020

3.621,58 (ancora rimanenti non già utilizzati nei precedenti anni)

D) Spazi finanziari per assunzioni a tempo indeterminato

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato	183.422,81	226.581,12	258.949,85	237.228,25	205.828,81

D) Obiettivo anno

	2020	2021	2022	2023	2023
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	1.078.957,70	1.078.957,70	1.078.957,70	1.096.207,44	1.122.508,38
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI	183.422,81	226.581,12	258.949,85	237.228,25	205.828,81
Totale	1.262.380,51	1.305.538,82	1.337.907,55	1.333.435,69	1.328.337,19

NB Attenzione per la simulazione degli anni futuri ai resti già utilizzati. La formula è impostata sui resti complessivi teorici.

LEGENDA	
	COLORE GRIGIO: CELLE DA COMPILARE DA PARTE DELL'ENTE
	COLORE ROSA: CELLE CON COMPILAZIONE AUTOMATICA
	COLORE LILLA: CELLE CON FORMULE

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015		CESSAZIONI ANNO 2014				ASSUNZIONI 2015				
percentuale calcolo	60,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	
su spesa cessazioni 2014		D3			-	D3			-	
		D1			-	D1			-	
		C			-	C			-	
		B3			-	B3			-	
Budget 2015	-	B1			-	B1			-	
Utilizzo assunzioni 2015	-	A			-	A			-	
Resti inutilizzati	-	Totale spesa dipendenti cessati				-	Totale spesa dipendenti assunti			
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016		CESSAZIONI ANNO 2015				ASSUNZIONI 2016				
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	
su spesa cessazioni 2015		D3			-	D3			-	
		D1	ISTRUTTORE DIR. MARROCCO	0,6667	19.366,63	D1			-	
Budget 2016	34.548,64	C	ISTRUTTORE GERMENA	1	26.698,23	C			-	
Resti inutilizzati 2015	-	B3			-	B3			-	
Totale disponibile	34.548,64	B1			-	B1			-	
Utilizzo assunzioni 2016	-	A			-	A			-	
Resti inutilizzati 2016	34.548,64	Totale spesa dipendenti cessati				46.064,85	Totale spesa dipendenti assunti			
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017		CESSAZIONI ANNO 2016				ASSUNZIONI 2017				
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	
su spesa cessazioni 2016		D3			-	D3			-	
		D1			-	D1			-	
Budget 2017	37.527,20	C			-	C			-	
Resti inutilizzati 2016	34.548,64	B3	OPERAT.CRIVELLO PIERGALLINI	2	50.036,27	B3			-	
Totale disponibile	72.075,84	B1			-	B1			-	
Utilizzo assunzioni 2017	-	A			-	A			-	
Resti inutilizzati 2017	72.075,84	Totale spesa dipendenti cessati				50.036,27	Totale spesa dipendenti assunti			
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018		CESSAZIONI ANNO 2017				ASSUNZIONI 2018				
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	
su spesa cessazioni 2017		D3			-	D3			-	
		D1			-	D1			-	
Budget 2018	-	C			-	C			-	
Resti inutilizzati 2017	72.075,84	B3			-	B3			-	
Totale disponibile	72.075,84	B1			-	B1	ABATE DAGA	1	24.749,36	
Utilizzo assunzioni 2018	39.175,92	A			-	A	DGC 107/2018		14.426,56	
Resti inutilizzati 2018	32.899,92	Totale spesa dipendenti cessati				-	Totale spesa dipendenti assunti			
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019		CESSAZIONI ANNO 2018				ASSUNZIONI 2019				
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^ +oneri	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^+ oneri	
su spesa cessazioni 2018		D3			-	D3			-	
		D1	ISTRUTTORE DIR. MOLLAR	1	30.377,98	D1	PAUN/NOVELLI	1	30.377,98	
Budget 2019	55.127,34	C			-	C	CANALE SONIA	1	27.919,52	
Resti inutilizzati 2018	32.899,92	B3			-	B3			-	
Totale disponibile	88.027,26	B1	OPERATORE GALLO	1	24.749,36	B1	T.P. ALLAIS	1	24.749,36	
Utilizzo assunzioni 2019	84.405,68	A			-	A	MAGGIORI ONERI PO		1.358,82	
Resti inutilizzati 2019	3.621,58	Totale spesa dipendenti cessati				55.127,34	Totale spesa dipendenti assunti			



COMUNE DI CUMIANA

Città Metropolitana di Torino

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE DEL 27/07/2018

ANNI 2022/2023/2024

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1, COMMA 557, LEGGE 296/2006

€. 1.127.416,05

TABELLA 1: DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE - ANNO 2022

	Categoria iniziale giuridica	Tempo del lavoro	Costo tabellare compresa 13 [^]	N. posti attuali	Stipendio tabellare personale in servizio rapportato al part-time	Previsione cessazioni (-) comprese trasformazioni orario e progressioni verticali	Previsione assunzioni (+) comprese trasformazioni orario e progressioni verticali	Maggiore/minore spesa personale derivante da nuove assunzioni (+) e da cessazioni non sostituite (-) +/-	Spesa totale finale (in SERV. - CESS. + ASSUN.)	N° posti in dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi	D1	100,00	23.980,09	4	95.920,36				95.920,36	4
	C1	100,00	22.039,41	11	242.433,51	- 2	+ 7	+ 110.197,05	352.630,56	16
	C1	83,33	22.039,41	3	55.096,32	- 2		- 36.730,88	18.365,44	1
	C1	77,78	22.039,41	2	34.284,51				34.284,51	2
	C1	69,44	22.039,41	1	15.304,17				15.304,17	1
	B1	100,00	19.536,91	7	136.758,37	- 2		- 39.073,82	97.684,55	5
	B1	77,78	19.536,91	1	15.195,81	- 1		- 15.195,81	0,00	0

i dipendenti in comando/ distacco	B1	66,67	19.536,91	1	13.025,26				13.025,26	1
	B1	50,00	19.536,91	0	0,00		+ 2	+ 19.536,91	19.536,91	2
	A1	50,00	18.482,72	2	18.482,72	- 2		- 18.482,72	0,00	0
	TOTALI			32	626.501,03	- 9	+ 9	+ 20.250,73		32
TOTALE TABELLA 1									646.751,76	

TABELLA 2: ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE ANNO 2022

Tipologia Spesa	Importo +/-	Note
Indennità comparto a carico bilancio	+1.600,00	
RIA	+1.500,00	
Elemento perequativo	+6.950,00	
IVC	+7.600,00	
Indennità specifica ex 4 [^] livelli	+515,90	
Indennità vigilanza	+4.196,52	
Previsione trasformazione da part-time a full-time	+10.000,00	Per i dipendenti originariamente assunti a tempo pieno (definito in tale importo in riduzione rispetto al precedente alla luce del passaggio a tempo pieno di un dipendente dal 1° gennaio 2022 e della cessazione per pensionamento di due dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale dal 1° aprile e dal 1° giugno 2022. Restano 5 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale originariamente assunti a tempo pieno di cui tre di prossimo collocamento a riposo)
Previdenza complementare polizia municipale	+4.533,32	
Personale in comando in entrata	0,00	
Personale in convenzione in entrata (segretario voce successiva)	0,00	
Assunzioni a tempo determinato	0,00	
Incarichi ex art. 110 commi 1 e 2	0,00	
Incarichi ex art. 90	0,00	
Segretario comunale (escluso rogito compresa retribuzione risultato)	+36.500,00	Trasferimento al Comune di Volvera capo convenzione €. 33.500,00 + Retribuzione Risultato €. 3.000,00
Assunzioni con contratti di somministrazione	0,00	
Altre tipologie di lavoro flessibile (es. cantieri, LSU, compreso DS e IRAP)	+6.793,80	
Fondo del trattamento accessorio	+98.023,00	
Retribuzione posizione e risultato Posizioni Organizzative	+43.858,82	
Fondo lavoro straordinario	+13.717,94	
Assegni nucleo familiare	+2.888,62	
Buoni pasto	+17.586,40	

Oneri previdenziali	+226.590,74	
Irap	+71.708,98	Compresa IRAP casa riposo metodo commerciale fino al 30.06.2022 in detrazione nella successiva tabella per €. 5.297,97 (compensazione con entrata da erario)
Rientro per intero al Comune di Cumiana del dipendente in convenzione con il Comune di Cantalupa	0,00	Non viene valorizzata tale voce di spesa in quanto già ricompresa nella precedente tabella e nelle precedenti voci della presente tabella
Altre spese di personale (lavaggio divise)	+1.600,00	
TOTALE TABELLA 2		556.163,74

TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA

TABELLA 1 + TABELLA 2

1.202.915,50

TABELLA 3: RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

Tipologia	Importo	Note
Totale tabella 1 + totale tabella 2	+1.202.915,50	
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 <u>compresi oneri e irap</u> e solo le voci comprese nelle precedenti tabelle 1 e 2 (categorie protette, incentivi tributari solo ICI no IMU, rimborso in entrata per convenzione segretario, rinnovi contrattuali solo quelli compresi nelle voci di cui alla tabella 1 no fondo 780.6.1, differenziale PEO + oneri e irap, €. 83,20 per dipendente al 31.12.2015 + oneri e irap, irap casa riposo cap. S 4030.2.1 metodo commerciale) - (tranne il rimborso dal Comune di Cantalupa per Giardino al quale deve essere garantito il rientro)	-100.244,41	
COSTO DELLE ASSUNZIONI AI SENSI DM 17.03.2020 IN DEROGA AL LIMITE ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 - COMUNI VIRTUOSI	-0,00	Le assunzioni programmate non sono in deroga a tale limite in quanto non vi sono maggiori assunzioni rispetto al personale attualmente in servizio ma, unicamente, sostituzioni di personale che verrà a cessare per

		collocamento a riposo o per cause di cessazione diverse (es. mobilità volontaria presso altro ente)
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013 SPESA POTENZIALE MASSIMA		1.102.671,09

LA SPESA DEL PERSONALE PARI ALLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011/2013 DI €. 1.127.416,05 È SUPERIORE AL TOTALE DI €. 1.102.671,09 DELLA PRECEDENTE TABELLA N° 3; PERTANTO IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA RISULTA RISPETTATO.



COMUNE DI CUMIANA (TO)

DOTAZIONE ORGANICA E PIANO OCCUPAZIONALE 2022/2023/2024

AREA TECNICA

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO	TEMPO PIENO T.P./PART TIME P.T.	TEMPO INDETERMINATO T.I./TEMPO DETERMINATO T.D.	CESSAZIONI 2022	NUOVE ASSUNZIONI 2022	PROGRESSIONI VERTICALI 2022	TRASFORMAZIONE ORARIO DI LAVORO
D	Istruttore direttivo	1	T.P.	T.I.	0	0	0	0
C	Istruttore	4	T.P.	T.I.	1 per mobilità volontaria (presumibilmente ente dal 01/10/2022)	1 (graduatorie enti terzi, elenchi idonei, pubblico concorso, presumibilmente entro 31/12/2022)	0	0
C	Istruttore	1	P.T. 69,44%	T.I.	0	0	0	0
B	Esecutore	5	T.P.	T.I.	0	0	0	0
B	Esecutore	1	P.T. 66,67%	T.I.	0	0	0	0
B	Esecutore	0	P.T. 50,00%	T.I.	0	0	2 (entro 31/12/2022)	0
A	Operatore	2	P.T. 50,00%	T.I.	2 (entro 31/12/2022)	0	0	0
TOTALI		14			3	1	2	0

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO	TEMPO PIENO T.P./PART TIME P.T.	TEMPO INDETERMINATO T.I./TEMPO DETERMINATO T.D.	CESSAZIONI 2022	NUOVE ASSUNZIONI 2022	PROGRESSIONI VERTICALI 2022	TRASFORMAZIONE ORARIO DI LAVORO
D	Istruttore direttivo	1	T.P.	T.I.	0	0	0	0
C	Istruttore	2	T.P.	T.I.	0	2 (dal 01/03/2022 e dal 01/05/2022 propria graduatoria pubblico concorso)	1 (entro 31/12/2022)	0

C	Istruttore	1	P.T. 83,33%	T.I.	1 (01/04/2022) per quiescenza	0	0	0
B	Esecutore	1	T.P.	T.I.	1 (entro 31/12/2022)	0	0	0
B	Esecutore	1	P.T. 77,78%	T.I.	1 (01/06/2022) per quiescenza	0	0	0
TOTALI		6			3	2	1	0

AREA AMMINISTRATIVA- DEMOGRAFICA – ISTRUZIONE

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO	TEMPO PIENO T.P./PART TIME P.T.	TEMPO INDETERMINATO T.I./TEMPO DETERMINATO T.D.	CESSAZIONI 2022 e 2023	NUOVE ASSUNZIONI 2022 e 2023	PROGRESSIONI VERTICALI 2022	TRASFORMAZIONE ORARIO DI LAVORO
D	Istruttore direttivo	1	T.P.	T.I.	0	0	0	0
C	Istruttore	3	T.P.	T.I.	1 per mobilità volontaria in data 15/02/2022	1 (dal 01/05/2022 scorrimento propria graduatoria) - 1 (presumibile dal 01/07/2023 scorrimento propria graduatoria)	1 (entro 31/12/2022)	0
C	Istruttore	1	P.T. 83,33%	T.I.	1 per quiescenza dal 01/08/2023	0	0	0
C	Istruttore	1	P.T. 77,78%	T.I.	0	0	0	0
B	Esecutore	1	T.P.	T.I.	1 (entro 31/12/2022)	0	0	0
TOTALI		7			3	2	1	0

AREA VIGILANZA

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO	TEMPO PIENO T.P./PART TIME P.T.	TEMPO INDETERMINATO T.I./TEMPO DETERMINATO T.D.	CESSAZIONI	NUOVE ASSUNZIONI	PROGRESSIONI VERTICALI	TRASFORMAZIONE ORARIO DI LAVORO
D	Istruttore direttivo	1	T.P.	T.I.	0	0	0	0
C	Istruttore	3	T.P.	T.I.	0	0	0	0
C	Istruttore	1	P.T. 77,78%	T.I.	0	0	0	0
TOTALI		5			0	0	0	0

I posti che si renderanno vacanti a seguito cessazione per quiescenza vengono soppressi.

A seguito della procedura per le progressioni verticali risulteranno soppressi i posti di origine (accesso A1 e B1) e istituiti i posti relativi alle nuove categorie B1 e C1.

Le nuove assunzioni in categoria giuridica C1 sono effettuate tramite pubblico concorso, scorrimento graduatorie di enti terzi o elenchi idonei (anche non in tale ordine).

TOTALE N° 32 DIPENDENTI

COMUNE DI CUMIANA
Città Metropolitana di Torino

PARERE DEL REVISORE UNICO

Giuseppe Rag. FINELLO

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2023-2024 (PTFP)
– VERIFICA DELLE ECCEDENZE – DOTAZIONE ORGANICA – SECONDA MODIFICA.**

Il sottoscritto Rag. Giuseppe Finello, Revisore Unico dei Conti del Comune di CUMIANA, per ottemperare alle disposizioni di legge,

VISTI

- la proposta di deliberazione della Giunta Comunale inerente alla seconda modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2022/2023/2024,
- il parere favorevole del Responsabile del Servizio Finanziario,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla proposta di cui in oggetto asseverando, nel contempo, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Asti, li 5 settembre 2022.

Il Revisore Unico
(Giuseppe Rag. FINELLO)
