COMUNE DI
SAN FRANCESCO AL CAMPO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
www.comune.sanfrancescoalcampo.to.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA **GIUNTA COMUNALE N. 145**
27/11/2020

==========

OGGETTO: RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 E PIANI ANNUALE 2021 EX ART.6 E 6 TER DEL D.LGS. N.165/2001.

==========

L'anno duemilaventi addì ventisette del mese di novembre alle ore 14:00 presso il Municipio, si è riunita in videoconferenza, in conformità alle modalità approvate con Decreto sindacale n. 3 del 18/03/2020, la Giunta Comunale, regolarmente convocata, nelle persone dei Signori:

CORIASCO DIEGO	Sindaco	Sì
FERRON DIEGO	Vice Sindaco	Sì
CANDELO GIORGIO GIUSEPPE	Assessore	Sì
MALARA MATTIA	Assessore	Sì
SAVINO ALESSANDRA	Assessore	Sì
	Totale presenti	5
	Totale assenti	0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale PALAZZO Dott.ssa Mariateresa.

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

ESEGUIBILITA': **immediatamente eseguibile**

Il presidente mette in discussione il seguente punto all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'assessore al Personale, Avv. Alessandra SAVINO;

Vista la proposta di deliberazione allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale della stessa;

Visto il D.Lgs. n.267/00;

Visti i pareri espressi dai responsabili dei servizi ex art. 49 del DLgs 267/00 come segue:

PARERE TECNICO dell'ufficio UFFICIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE: **Favorevole**

PARERE CONTABILE : **Favorevole**

con votazione espressa in forma palese ed unanime

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione n. **151** allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale ed avente ad oggetto:
RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 E PIANI ANNUALE 2021 EX ART.6 E 6 TER DEL D.LGS. N.165/2001.

****

Successivamente

con votazione espressa in forma palese ed unanime

dichiara la presente immediatamente eseguibile ex art. 134 DLgs 267/00

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
Giunta Comunale n. 151 del 2020

Oggetto:
RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 E PIANI ANNUALE 2021 EX ART.6 E 6 TER DEL D.LGS. N.165/2001.

Ufficio competente istruttoria UFFICIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

Su proposta del sindaco / assessore sig. _____

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art.33 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della legge 183/2011, stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di procedere annualmente alla rilevazione delle spese di personale ed, in mancanza, il divieto di effettuare assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto a pena di nullità;
- ai sensi dell'art.39, comma 1, della legge 449/1997 gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- in base al combinato disposto dell'art.91 del T.U.E.L. e dell'art.6, commi 2, 3 e 6 del D.Lgs. 165/2001, gli enti locali, per assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle cosiddette categorie protette ex lege 68/99, sono tenuti ad adottare annualmente un piano triennale dei fabbisogni del personale e, coerentemente con lo stesso, rideterminare la consistenza delle dotazioni organiche, "*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"; tale "piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il* personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";
- l'art. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2004 che consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite;
- l'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) che prevede "Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli Enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004";
- l'art. 89 del D. Lgs 267/2000 ed in particolare il comma 5 che testualmente recita: "*Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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";

- con propria deliberazione n.175 del 27.11.2019 è stata approvata la "PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2020/2022.";
- con successiva propria deliberazione n.72 del 10.06.2020, il suddetto piano è stato oggetto di aggiornamento;

Richiamato, inoltre, il testo dell'art. 9, co. 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, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Considerato che

- sono entrati in vigore i D.lgs. n. 74/2017 e 75/2017, emanati in attuazione della legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione n.124/2015 comunemente definita riforma Madia;
- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
  - "… *Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente*" (art.4 comma 2);
  - "*In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*" (art.4, comma 3);
  - "*Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche*. *Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge*" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs. 75/2017, dove si afferma che "*la*

stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ……. e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente", considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

- A partire dal 25/09/2018, le pubbliche amministrazioni devono adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP ~~e~~ sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che "… *In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*", mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che "*la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente*", precisando quindi che "*Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati*";

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo 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 o per l'aggiornamento del piano già adottato, 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;

Preso atto che il Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 ha previsto all'art. 14 bis con il comma 1 che "*1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n.114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente" e che dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: "5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programma-zione 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."*

Dato atto che**,** a seguito dell'approvazione Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per il triennio 2021-2023 che al momento interessa n.1 dipendente:

ANNO	Figura professionale	Data di cessazione
2021	**Istruttore amministrativo "C1"**	31.10.2021 (presunta)
2022	Attualmente non previste	

2023	Attualmente non previste	

Considerato che per la determinazione del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni intervenute nel quinquennio antecedente si è tenuto conto delle modalità indicate dalle:

- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011 (..*il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio ..omissis …Si rammenta, inoltre, che il trattamento economico fondamentale del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato…….Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi*);
- deliberazione 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia laddove recita "la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo "*spesa del personale cessato" sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento. La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557*";
- deliberazione n. 172/2016 della Corte dei Conti per il Molise recita "*Ne consegue che, per il 2016, il totale della capacità assunzionale è dato dalla somma tra una quota di competenza (il 2016 si calcola sulla base dei cessati del 2015) e una quota a residuo del triennio precedente dinamico, come stabilito dalla Sezione delle Autonomie n.28/2015, quest'ultima nell'esercizio attuale è pari a quanto non speso dei budget negli anni 2013-2014-2015 calcolato sulle rispettive cessazioni degli anni 2012-2013-2014*."

Rilevato 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 dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- all'interno del sopra richiamato D.M. viene citata la pubblicazione di una circolare esplicativa del D.M. stesso da parte del Ministero della Funzione Pubblica, che risulta protocollata in data 8/6/2020;

Richiamate le precedenti proprie deliberazioni inerenti la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, n. 175/2019 e successiva n.72/2020 di aggiornamento, in cui si prevedeva l'assunzione dei seguenti profili:

ANNO 2020

a tempo indeterminato:
- conclusione di n. 1 mobilità volontaria di personale in categoria C, profilo "istruttore amministrativo";
- assunzione tramite scorrimento di graduatoria concorsuale in corso di validità di n.1 operaio cat.B3 pos econom B3, a tempo indeterminato e parziale 18 ore, in sostituzione dell'operaio cat. giuridica B3 posiz. econom. B5 in pensionamento dal 01.02.2020;
- indizione di prova selettiva per l'assunzione di n.1 istruttore amministrativo/informatico, cat C pos econ C1, a tempo indeterminato e parziale sino alla concorrenza della somma annua di riferimento pari a € 15.360,83;

a tempo determinato:
- proroga delle n. 2 unità di personale di Cat B1 profilo professionale "Ausiliario del traffico" a supporto del personale della Polizia locale, attualmente assunte a tempo determinato e parziale per n. 18 ore settimanali con scadenza contrattuale al 30.06.2020, per ulteriori mesi 6 (sei) e, pertanto, sino al 31.12.2020, eventualmente prorogabile;
- assunzione di n. 1 unità di Cat "B" – posiz. econom. "B1" - profilo operaio - a tempo determinato sino al 31.12.2020 e parziale (18 ore settimanali) da assegnare all'area LL.PP. – Servizio Manutenzione – tramite reclutamento con somministrazione di lavoro temporaneo;

Preso atto che delle assunzioni previste nel 2020 si sono concluse le seguenti procedure:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO ANNUO

2020	assunzione tramite scorrimento di graduatoria concorsuale in corso di validità di n.1 operaio cat. B3 pos. econom. B3, a tempo indeterminato e parziale 18 ore.	risorse proprie	14.801,74
	proroga delle n. 2 unità di personale di Cat. B1 profilo professionale "Ausiliario del traffico" a supporto del personale della Polizia locale, assunte a tempo determinato e parziale per n. 18 ore settimanali con scadenza contrattuale al 30.06.2020, per ulteriori mesi 6 e, pertanto, sino al 31.12.2020	l'attività svolta dal personale della Polizia Locale di questo Ente in ambito aeroportuale va configurata come attività per conto terzi e, pertanto, la relativa retribuzione è finanziata in parte da trasferimenti della società SAGAT S.p.a. e in parte attraverso i proventi di cui all'art.208 cds introitati attraverso l'espletamento delle attività di cui alla medesima convenzione;	escluso dai limiti assunzionali
	Ricorso alla somministrazione di lavoro tramite agenzia interinale di n. 1 unità di lavoro Cat "B" – posiz. econom. "B1" - profilo operaio generico sino al 31.12.2020, tempo parziale (18 ore settimanali) assegnata all'area LL.PP. – Servizio Manutenzione.	risorse proprie	€ 10.000,00

Richiamato il D.M. del 17.3.2020, attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, si analizza la situazione dell'Ente, in base alle risultanze in merito alla spesa del personale, alle entrate correnti e al Fondo Crediti dubbia esigibilità come risultanti dai rendiconti della spesa 2017, 2018, 2019 e bilancio di previsione, assestato, con riferimento alla parte corrente 2019;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità assestato sul bilancio 2019:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	**2017**	**2018**	**2019**
Dati da consuntivi approvati	3.675.046,60	4.440.674,30	3.651.934,03
FCDE SU BILANCIO ASSESTATO 2019	921.083,86	921.083,86	921.083,86
Media Entrate al netto FCDE *(media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)*	3.001.467,78		

Dato atto della spese di personale, calcolata ai sensi del D.M. 17.3.2020, attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 nonché estratta dai codici BDAP U.1.01.00.00.000 e U.1.03.02.12.001, U.1.03.02.12.002, U.1.03.02.12.003, U.1.03.02.12.999, risulta pari a € 850.269,61.

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2019: 850.269,61/3.001.467,78=28,32% (media entrate al netto FCDE)

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	28,32%
VALORE SOGLIA TABELLA 1 DM 17/03/2020	27,20%

VALORE SOGLIA TABELLA 3 DM 17/03/2020	31,20%

Preso atto che il Comune si pone fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, e che, pertanto, non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto;

Dato atto inoltre che in sede di approvazione del Documento Unico di Programmazione di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 21/10/2020 venivano approvati i seguenti margini assunzionali ai sensi del Decreto attuativo 17 marzo 2020 dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, pubblicato in G.U. il 27 aprile 2020:

Media entrate correnti 2017- 2019 = euro 3.748.466,26

Spesa personale 2019 = euro 908.837,77

Rapporto Media entrate/spesa personale = 24,24%

Soglia definita da Decreto (tabella 1 art.4) = 27,20%

Differenza soglie = 2,96%

Margine finanziario per nuove assunzioni (2,96% x media entrate) = euro 110.954,60

Margine rapporto Spesa Personale 2018 x 19% (Tabella 2 art.5 D.M.) = 151.848,63

Margine effettivo per l'anno 2020 (Tabella 1 Art.4) = euro 110.954,60

- Atteso che tali margini furono calcolati utilizzando l'importo del Fondo Crediti di Dubbia esigibilità "stanziato" a bilancio 2019 anziché, come successivamente chiarito con parere emesso con delibera n. 111 del 2020 dalla Corte dei conti sezione regionale per il controllo della Campania, valersi del valore del Fondo crediti di Dubbia Esigibilità "assestato" a bilancio 2019;
- Considerato che nel corso del 2019 questo Ente aveva accertato maggiori entrate derivanti da ruoli coattivi e accertamenti tributari emessi, e che ai sensi di legge si era provveduto conseguentemente ad adeguare il F.C.D.E. ai nuovi valori inseriti in entrata.
- Preso atto pertanto di quanto indicato dal legislatore in merito ed acquisito quindi il valore corretto del F.C.D.E. ai fini del conteggio dei margini assunzionali.
- Considerato infine che il valore assestato del F.C.D.E. nel 2020, in assenza di maggiori accertamenti, risulterà notevolmente ridimensionato e che quindi, in base agli addendi utili al conteggio dei margini, è presumibile che il rapporto spesa di personale/media entrate correnti dell'Ente restituirà un netto "miglioramento" della percentuale.

Atteso che la normativa continua a prevedere il rispetto delle spese del personale dell'anno corrente, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 entro il valore medio del triennio 2011/2013;

Rilevato che ai sensi del concetto di spesa di personale ai fini dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, secondo le circolari della Ragioneria Generale dello Stato e innumerevoli interventi delle Corte dei Conti delle varie sezioni Regionali, risultano una serie di voce incluse e una serie di voci escluse, tra le quali le Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi;

Preso atto che ai fini della equiparazione delle spese dell'anno 2020 e delle spese 2011-2013 occorre operare con criteri omogenei e che pertanto rilevato che le spese 2011-2013 sino ad ora utilizzate, contenevano l'esclusione delle Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in riferimento al CCNL 11.4.2008 in quanto dovevano a suo tempo rispettare il parametro del 2008, ma che negli anni 2011-2012-2013 era in vigore il tabellare in riferimento al CCNL 31.7.2019;

Preso atto che la dotazione organica attuale è la seguente:

Personale a tempo indeterminato:

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacanti	Totali
D	Istruttore direttivo Tecnico	2		2
	Istruttore direttivo amministrativo	1		1
	Istruttore direttivo contabile	1		1
	Istruttore direttivo polizia municipale	1		1
TOTALE D		**5**	**0**	**5**
C	Agente di polizia municipale	3		3
	Istruttore tecnico	2*		2
	Istruttore amministrativo	4	1	5
TOTALE C		**9**	**1**	**10**
B3	Esecutore amministrativo	3		3
	Operaio	2		2
TOTALE B3		**5**	**0**	**5**
TOTALE		**19**	**1**	**20**

** n.1 "istruttore tecnico" cat "C" in aspettativa ai sensi del comma 5 dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii, fino alla scadenza dell'attuale mandato amministrativo;*

Personale a tempo determinato:

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacant	Totali
B	Ausiliario al traffico	2		2
TOTALE B		**2**	**0**	**2**
TOTALE		**2**	**0**	**2**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. art. 6 c. 1 terzo capoverso del D. Lgs. 165/01 nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale;
- la condizione di soprannumero, ovvero di personale extra dotazione organica, si rileva dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza della dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, con particolare riferimento all'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- la mancata applicazione della norma sopra riportata è sanzionata con il divieto di effettuare nuove assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti adottati;
- che la stessa prevede il coinvolgimento dei dirigenti che sono chiamati ad attivare questa procedura in quanto il mancato rispetto di tale obbligo, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

Rilevato che:
ai fini della coerenza con le linee di indirizzo, l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- E' stato richiesto ai responsabili di servizio la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, indicando per ogni profilo professionale richiesto:
  a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
  b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
  c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
  d) puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;

ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, si è provveduto a:

- elaborare la dotazione organica teorica numerica composta dal personale attualmente in servizio sulla base delle *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018;

Personale a tempo indeterminato:

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti
D	Istruttore direttivo Tecnico	2
	Istruttore direttivo amministrativo	1
	Istruttore direttivo contabile	1
	Istruttore direttivo polizia municipale – Commissario	1
TOTALE D		**5**
C	Agente di polizia municipale	3
	Istruttore tecnico	2*
	Istruttore amministrativo	4
TOTALE C		**9**
B3	Esecutore amministrativo	3
	Operaio	2
TOTALE B3		**5**
TOTALE DIPENDENTI		**19**

** n.1 "istruttore tecnico" cat "C" in aspettativa ai sensi del comma 5 dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii, fino alla scadenza dell'attuale mandato amministrativo;*

Personale a tempo determinato:

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti

		coperti
B	Ausiliario al traffico	2
TOTALE B		**2**
TOTALE DIPENDENTI		**2**

Dato atto che il PTFP deve indicare, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, l'eventuale ricorso a tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli artt. 7 e 36 del D.lgs. n. 165/2001 e delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L.n.78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014;

Richiamato 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, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili *"possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale.. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267",* ed inoltre che *" il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009".*

Preso atto che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
- le convenzioni;
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);
- altri rapporti formativi;

- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni.

Preso atto inoltre che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, infatti il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie. (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016);

Preso atto che questo ente ha rispettato 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;

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce: "*Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge 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*.";

Richiamata la deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n. 18/sezaut/2018/QMIG avente ad oggetto*: "Applicabilità dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 agli enti locali che abbiano sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007/2009 per importi irrisori inidonei a costituire parametro di riferimento assunzionale";*

Dato atto che in base alla suddetta deliberazione, *"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"*.

Richiamato il precedente limite di spesa per rapporti di lavoro flessibile, determinato con proprio atto n.170 del 21.11.2018 e ammontante ad € 14.165,92, insufficiente a coprire la spesa presunta per l'anno corrente a seguito dell' affidamento di somministrazione di lavoro temporaneo per la copertura di n.1 posto di operaio B - posizione economica B1 - (18 ore settimanali);

Vista la propria deliberazione n.72/2020 ad oggetto:" *Aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022*" con la quale si è ritenuto, quindi, di riparametrare tale limite sino all'importo complessivo di spesa per l'anno 2020, pari ad € 17.400,89, comprensivo dell'importo presunto necessario a coprire le spese dell'operaio assunto con contratto di somministrazione di lavoro;

Preso atto che, sulla base di contratti flessibili già stipulati, attualmente risultano spese sino al limite max. di € 17.400,89;

Verificato, inoltre, il rispetto del limite percentuale tra il numero di contratti a tempo determinato (3) e il numero di personale a tempo indeterminato in servizio (19), inferiore al 20% previsto al c.4 dell'art.83 del CCNL vigente;

Dato atto che:

- non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente;
- non risultano, sentiti i Responsabili di Servizio in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

ANNI 2021 - 2023

Preso atto della necessità di approvare il piano del fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2021-2023:

Dato atto del riconoscimento "Best Airport Award 2020, assegnato da ACI – Airports Council International Europe al Torino Airport di Caselle, come migliore aeroporto europeo nella categoria degli scali fino a 5 milioni di passeggeri, per la velocità con cui si è fronteggiata l'emergenza COVID-19, per le soluzioni innovative messe in atto a tutela della salute dei passeggeri e dei dipendenti e per il sostegno concreto assicurato alle comunità limitrofe cui senz'altro ha anche contribuito il Comune di San Francesco con la presenza dei propri agenti di Polizia Municipale sul territorio aeroportuale, che certamente giustifica e motiva la continuità ed il potenziamento di tale attività.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A <u>TEMPO INDETERMINATO</u>:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	– n.1 istruttore amm.vo, cat. "C" – posiz. econom. "C4", medinate conclusione procedimento di mobilità esterna volontaria, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001 e smi; – n.1 istruttore amm.vo-contabile, cat. "C" – posiz. econom. "C1", mediante concorso pubblico; – n.1 operaio specializzato, cat. "B3" – posiz. econom. "B3", part-time 50% (18 ore settimanali), tramite scorrimento di propria graduatoria concorsuale in corso di validità	Risorse proprie	34.250,00 31.320,00 14.801,77
2022	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
2023	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

RIDETERMINAZIONE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A <u>TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:</u>

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	- proroga delle n. 2 unità di personale di Cat B1 profilo professionale "Ausiliario del traffico" a supporto del personale della Polizia locale, assunte a tempo determinato e parziale per n. 18 ore settimanali con scadenza contrattuale al 31.12.2020, per ulteriori mesi 12 e pertanto sino al 31/12/2021 - utilizzo di personale temporaneo e parziale a supporto della Polizia locale proveniente da altri Enti dal 01/01/2021 al 31/12/2021	l'attività svolta dal personale della Polizia Locale di questo Ente in ambito aeroportuale va configurata come attività per conto terzi e, pertanto, la relativa retribuzione è finanziata in parte da trasferimenti della società SAGAT S.p.a. e in parte attraverso i proventi di cui all'art.208 cds introitati attraverso l'espletamento delle attività di cui alla medesima convenzione	escluso dai limiti assunzionali
2022	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		
2023	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha:

- elaborata la dotazione organica teorica numerica per il 2021 composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2021:

Personale a tempo indeterminato:

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacanti	Totali
D	Istruttore direttivo Tecnico	2		2
	Istruttore direttivo amministrativo	1		1
	Istruttore direttivo contabile	1		1
	Istruttore direttivo polizia municipale	1		1
TOTALE D		**5**	**0**	**5**

C	Agente di polizia municipale	3		3
	Istruttore tecnico	2*		2
	Istruttore amministrativo-contabile		1	1
	Istruttore amministrativo	4	1	5
TOTALE C		**9**	**2**	**11**
B3	Esecutore amministrativo	3		3
	Operaio	2	1	3
TOTALE B3		**5**	**1**	**6**
TOTALE		**19**	**3**	**22**

** n.1 "istruttore tecnico" cat "C" in aspettativa ai sensi del comma 5 dell'art. 110 del D.lgs 267/2000 e ss.mm.ii, fino alla scadenza dell'attuale mandato amministrativo;*

Personale a tempo determinato:

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacanti	Totali
B	Ausiliario al traffico	2		2
TOTALE B		**2**		**2**
C	Agente di polizia municipale	1		1
TOTALE C		**1**	**0**	**1**
TOTALE		**3**	**0**	**3**

Elaborata la dotazione organica teorica/effettiva finanziaria del personale attualmente in servizio comprensiva del personale inserito nel piano assunzionale, risulta una spesa teorica pari ad **€ 772.950,71 ed effettiva pari ad € 812.249,51** conforme ai limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € **832.578,51 applicando le esclusioni del D.M. 17.05.2020 nelle modalità illustrate dalla successiva tabella;**

SPESA MEDIA TRIENNIO			
DESCRIZIONE	Media 2011/2013	2021 - effettivo	2021 - teorico
	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Spese (intervento 01)	746.685,17	1.008.082,00	1.047.380,80
Altre spese (intervento 03)	22.155,30	15.070,00	15.070,00
Altro: Merloni (ricompresa nei quadri economici degli investimenti)e b.p. e ISTAT			
I.R.A.P. (intervento 07)	51.071,98	74.861,00	74.861,00
Spese (intervento 05)	12.666,06		
Totale spese personale	832.578,51	1.098.013,00	1.137.311,80
Componenti assoggettate al limite di spesa	**832.578,51**	**1.098.013,00**	**1.137.311,80**

Le componenti escluse dalla determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, comma 562, L. n. 296/2006, sono le seguenti:			
COMPONENTI ESCLUSE		**IMPORTO**	**IMPORTO**
Spese per lavoro straor. e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso		22.800,00	22.800,00
Spese art. 110 Polzella Vittorio		31.597,13	31.597,13
CAPACITA' ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 - DIPENDENTI		46.112,97	46.112,97
CAPACITA' ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 -POSIZIONI ORGANIZZATIVE		38.467,50	38.467,50
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		24.625,73	24.625,73
ADEGUAMENTO FONDO FES 83,20		2.003,79	2.003,79
Rinnovi contrattuali		19.200,00	19.200,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette		29.678,99	29.678,99
Spese aeroportuale sagat		27.000,00	27.000,00
Spese finanziate dalle multe		3.936,18	3.936,18
Spese scavalco vigile		13.360,00	13.360,00
Retribuzioni e oneri Segreteria convenzionata		53.000,00	53.000,00
Diritti di rogito		13.280,00	13.280,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		**325.062,29**	**325.062,29**
TOTALE COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE		**772.950,71**	**812.249,51**

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziate nel bilancio di previsione per gli anni 2021, 2022 e 2023;

Considerato che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

Visto il parere dell'Organo di revisione contabile contenuto nel verbale acclarato al Protocollo Generale dell'Ente al n. 7662 del 27.11.2020, che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

Accertato come l'attuale fabbisogno di personale trovi favorevole attuazione, ricorrendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- vincoli di finanza pubblica previsti dall'art. 1 della Legge 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) ovvero rispetto dei vincoli del pareggio di Bilancio;
- tempi di pagamento previsti dall'art. 41 c. 2 D.L. 66/2014, ovvero inferiori ai 60 giorni nell'anno 2016;
- adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità 2018/2020 (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006);
- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);

- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2019;
- l'Ente ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di Bilancio entro il 31 marzo;
- l'Ente con deliberazione di Consiglio comunale n. 20 del 20.06.2020, l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-*bis* del TUEL 267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui "*Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato"*;
- che la spesa di personale prevista per l'anno 2021, già in fase di predisposizione del Bilancio pluriennale 2021/2023, è contenuta nel limite della spesa media del triennio e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, così come integrato dall'art. 3 c. 5 bis del D.L. 90/2014, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma che, a decorrere dall'anno 2014 – come chiarito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie nella deliberazione n. 25/14 – è il 2011 / 2013;

Visiti i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel, dal dirigente del settore risorse umane in merito alla legittimità tecnica dell'atto e dal dirigente del settore finanze in merito al rispetto dei limiti finanziari e di bilancio;

PROPONE DI DELIBERARE

1. **DI PRENDERE ATTO** dei calcoli effettuati sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2021, 2022 e 2023, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e del rispetto dei parametri del D.M. 17 marzo 2020 art. 4 c.1;

2. **DI PRECISARE** che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter: a) formulazione delle proposte da parte dei responsabili dell'Ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessaire; b) della verifica dei punti di forza e di debolezza discendenti dai servizi e dalle funzioni rilevati dal SOSE; c) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile; d) di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;

3. **DI APPROVARE** il seguente quadro assunzionale per gli anni 2021 2022 e 2023:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A <u>TEMPO INDETERMINATO</u>:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO

2021	− n.1 istruttore amm.vo, cat. "C" – posiz. econom. "C4", medinate conclusione procedimento di mobilità esterna volontaria, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001 e smi; − n.1 istruttore amm.vo-contabile, cat. "C" – posiz. econom. "C1", mediante concorso pubblico; − n.1 operaio specializzato, cat. "B3" – posiz. econom. "B3", part-time 50% (18 ore settimanali), tramite scorrimento di propria graduatoria concorsuale in corso di validità	Risorse proprie	34.250,00 31.320,00 14.801,77
2022	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
2023	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

RIDETERMINAZIONE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO
A <u>TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:</u>

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	- proroga delle n. 2 unità di personale di Cat B1 profilo professionale "Ausiliario del traffico" a supporto del personale della Polizia locale, assunte a tempo determinato e parziale per n. 18 ore settimanali con scadenza contrattuale al 31.12.2020, per ulteriori mesi 12 e pertanto sino al 31/12/2021 - utilizzo di personale temporaneo e parziale a supporto della Polizia locale proveniente da altri Enti dal 01/01/2021 al 31/12/2021	l'attività svolta dal personale della Polizia Locale di questo Ente in ambito aeroportuale va configurata come attività per conto terzi e, pertanto, la relativa retribuzione è finanziata in parte da trasferimenti della società SAGAT S.p.a. e in parte attraverso i proventi di cui all'art.208 cds introitati attraverso l'espletamento delle attività di cui alla medesima convenzione	escluso dai limiti assunzionali
2022	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		
2023	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa		

	vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		

4. **DI DARE ATTO** che dalla programmazione di cui sopra, risulta una spesa teorica pari ad **€ 772.950,71 ed effettiva pari ad € 812.249,51** conforme ai limiti di spesa del triennio 2011/13 **pari ad € 832.578,51**, agli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché ai limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima), **applicando le esclusioni del D.M. 17.05.2020 nelle modalità illustrate dalla successiva tabella;**

SPESA MEDIA TRIENNIO			
DESCRIZIONE	**Media 2011/2013**	**2021 - effettivo**	**2021 - teorico**
	IMPORTO	**IMPORTO**	**IMPORTO**
Spese (intervento 01)	746.685,17	1.008.082,00	1.047.380,80
Altre spese (intervento 03)	22.155,30	15.070,00	15.070,00
Altro: Merloni (ricompresa nei quadri economici degli investimenti)e b.p. e ISTAT			
I.R.A.P. (intervento 07)	51.071,98	74.861,00	74.861,00
Spese (intervento 05)	12.666,06		
Totale spese personale	832.578,51	1.098.013,00	1.137.311,80
Componenti assoggettate al limite di spesa	**832.578,51**	**1.098.013,00**	**1.137.311,80**

Le componenti escluse dalla determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, comma 562, L. n. 296/2006, sono le seguenti:			
COMPONENTI ESCLUSE		**IMPORTO**	**IMPORTO**
Spese per lavoro straor. e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso		22.800,00	22.800,00
Spese art. 110 Polzella Vittorio		31.597,13	31.597,13
CAPACITA' ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 - DIPENDENTI		46.112,97	46.112,97
CAPACITA' ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 -POSIZIONI ORGANIZZATIVE		38.467,50	38.467,50
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		24.625,73	24.625,73
ADEGUAMENTO FONDO FES 83,20		2.003,79	2.003,79
Rinnovi contrattuali		19.200,00	19.200,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette		29.678,99	29.678,99
Spese aeroportuale sagat		27.000,00	27.000,00
Spese finanziate dalle multe		3.936,18	3.936,18
Spese scavalco vigile		13.360,00	13.360,00
Retribuzioni e oneri Segreteria convenzionata		53.000,00	53.000,00
Diritti di rogito		13.280,00	13.280,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		**325.062,29**	**325.062,29**
TOTALE COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE		**772.950,71**	**812.249,51**

5. **DI DARE INOLTRE ATTO** che:
   - i margini assunzionali utilizzati per la presente programmazione, ai sensi del D.M. 17.05.2020, restano presunti e che soltanto i dati consuntivi del Rendiconto 2020 restituiranno l'effettiva capacità assunzionale dell'Ente
   - in ragione della presunzione di cui sopra, eventuali assunzioni verranno disposte solo a seguito di comprovata virtuosità percentuale dell'Ente ai sensi del D.M. 17/05/2020;

6. **DI APPROVARE** conseguentemente la dotazione organica, sotto riportata:

<u>Personale a tempo indeterminato:</u>

CAT	**PROFILO PROFESSIONALE**	**N. posti coperti**	**N. posti vacanti**	**Totali**

D	Istruttore direttivo Tecnico	2		2
	Istruttore direttivo amministrativo	1		1
	Istruttore direttivo contabile	1		1
	Istruttore direttivo polizia municipale	1		1
TOTALE D		**5**	**0**	**5**
C	Agente di polizia municipale	3		3
	Istruttore tecnico	2*		2
	Istruttore amministrativo-contabile		1	1
	Istruttore amministrativo	4	1	5
TOTALE C		**9**	**2**	**11**
B3	Esecutore amministrativo	3		3
	Operaio	2	1	3
TOTALE B3		**5**	**1**	**6**
TOTALE		**19**	**3**	**22**

** n.1 "istruttore tecnico" cat "C" in aspettativa ai sensi del comma 5 dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii, fino alla scadenza dell'attuale mandato amministrativo;*

Personale a tempo determinato:

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	N. posti coperti	N. posti vacanti	Totali
B	Ausiliario al traffico	2		2
TOTALE B		**2**		**2**
C	Agente di polizia municipale	1		1
TOTALE C		**1**	**0**	**1**
TOTALE		**3**	**0**	**3**

7. **DI PRENDERE ATTO** che dall'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica per l'anno 2021 effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 6 1° c. del D. Lgs 165/01 non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

8. **DI DARE ATTO** che in sede di formazione del Bilancio di Previsione per l'esercizio 2021 - bilancio pluriennale per il triennio 2021/2023 e della nota di aggiornamento del DUP, si provvederà all'inserimento del presente documento nella prossima nota di aggiornamento al DUP da presentare al consiglio comunale;

9. **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.;

10. **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;

11. **DI INVIARE** la presente quale informativa alle OO.SS. e R.S.U.

DI PROPORRE ALTRESI'

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. N. 267 del 18.08.2000.

IL SINDACO
Firmato digitalmente
CORIASCO DIEGO

IL VICE SINDACO
Firmato digitalmente
FERRON Diego

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
PALAZZO Dott.ssa Mariateresa

RICORSI

Fatti salvi i diversi termini previsti per legge, contro il presente provvedimento è possibile presentare ricorso:
Al T.A.R. Piemonte entro 60 giorni dalla data di compiuta pubblicazione
Al Presidente della Repubblica entro 120 giorni dalla data di compiuta pubblicazione