



**COMUNE DI
SAN FRANCESCO AL CAMPO**
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
www.comune.sanfrancescoalcampo.to.it



**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 158
06/12/2021**

=====

OGGETTO: RICOGNIZIONE DELLE ECCEDEXENZE E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 E PIANO ANNUALE 2022 EX ART.6 E 6 TER DEL D.LGS. N.165/2001.

=====

L'anno duemilaventuno addì sei del mese di dicembre alle ore 15:30 nella solita sala delle adunanze regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, 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. Savino Alessandra;

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. **149** allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale ed avente ad oggetto:

RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 E PIANO ANNUALE 2022 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. 149 del 2021

Oggetto:

RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 E PIANO ANNUALE 2022 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

Richiamati:

- la disciplina del piano triennale delle assunzioni ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001, così come modificato dal dlgs 75/2017;
- l'art.39 della Legge n.449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese del personale;
- l'art. 35 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. prevede che "le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni>";
- l'art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali debbano provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- Il D.lgs. 75/2017 in vigore dal 22.06.2017, dispone in materia modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed in particolare all'art. 6 prevede, in luogo della programmazione triennale, il piano triennale dei fabbisogni di personale e per la dotazione organica non viene più prevista la rideterminazione ma la sua consistenza deve essere indicata dall'amministrazione ed eventualmente rimodulata in base ai fabbisogni;
- Il decreto dell'8 maggio 2018 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione che ha definito, ai sensi dell'art. 6 ter, le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei fabbisogni di personale. Tali linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che gli enti locali realizzano nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta delle fonti normative, nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti. Nella nuova impostazione la dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. In pratica la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalla facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dall'art. 20, comma 3, del D.lgs. 75/2017 (superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima;
- l'art.91 del D. Lgs. n.267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli Enti Locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

Evidenziato che:

- la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ultimo triennio viene indicata nel presente documento, ai sensi dell'art.6 c. 3 del D. Lgs. n.165/2001;
- la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, prevista dall'art.33, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, è stata effettuata dando esito negativo, deliberazione n. 76 del 04/11/2021;
- l'aggiornamento al Piano Triennale delle Azioni Positive (P.T.A.P.) è stato adottato ai sensi dell'art. 5 del dlgs 196/2000, con delibera di Giunta n. 144 del 27.11.2020 per il triennio 2021/2023;
- il Piano delle performance, relativamente all'annualità di riferimento ai sensi del D.lgs 150/2009, è stato regolarmente approvato con delibera n. 65 del 23.06.2021;
- la Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti è stata regolarmente attivata ai sensi dell'art. 27 del DI 66/2014;

Dato atto del rispetto:

- dell'obbligo di certificazione dei crediti di cui al dl 35/2013 e s.m.i.;
- dei vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;
- dei 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;
- dell'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;
- dei 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;
- dei tempi di pagamento previsti dall'art. 41 c. 2 D.L. 66/2014, ovvero inferiori ai 60 giorni nell'anno 2016;

Considerato che ai sensi della Legge n. 160/2016, il quale prevede il divieto di assunzione di personale nel caso di mancata approvazione e trasmissione, nei termini di legge, dei principali documenti di bilancio (previsionale e rendiconto), l'Ente risulta in regola rispettivamente con:

- l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023, ai sensi dell'art. 18 del Dlgs. n. 118/2011 e dell'art. 151, comma 1, del Dlgs. n. 267/2000, con delibera di Consiglio n.58 del 16.12.2020;
- l'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2022/2024 approvato con deliberazione di Consiglio n.31 del 30.07.2021;
- l'approvazione del rendiconto, fissato al 30 aprile dell'anno in corso e in riferimento all'esercizio precedente, o entro i termini previsti in caso di previsione normativa (art. 18 del Dlgs. n. 118/2011 e artt. 151, comma 7 e 227, comma 2 del Tuel);

Considerato che:

- nell'anno precedente il Comune ha rispettato gli equilibri di bilancio;
- questo Ente è sottoposto all'applicazione delle disposizioni per l'ex patto di stabilità interno oggi pareggio di bilancio, ai sensi della L. 208/2015 e L. 232/2016 e delle altre norme di finanza pubblica;
- l'Ente con deliberazione di Consiglio comunale n. 20 del 20.06.2020, 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"*;
- la spesa di personale prevista per l'anno 2022, già in fase di predisposizione del Bilancio pluriennale 2022/2024, 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;

- il Comune non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;
- vengono rispettati i commi 470 e 508 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e DI 113/2016 rispettivamente in materia di trasmissione della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio e di trasmissione delle informazioni relativi ai patti di solidarietà eventualmente stipulati;

Visti:

- L'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (comma modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall' art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8) che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria e stabilisce che: «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma (per i Comuni: 20.4.2020), 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 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 aver inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn aver pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia»;
- Il Decreto 17.3.2020 emanato dal Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che stabilisce:

Art. 1. Finalità, decorrenza, ambito soggettivo "1. il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di

dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia";

Art. 4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

"1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Fasce demografiche

Valore soglia comuni da 3000 4999 abitanti: 27,20%

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

"1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Tabella 2

Comuni da 3000 a 4999 abitanti

Annualità 2022: 26%

Annualità 2023: 27%

Annualità 2024: 28%

Considerato che la nuova disciplina sul calcolo dei limiti di spesa di personale, DECRETO 17 marzo 2020 MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, ECONOMIA E FINANZE, DELL'INTERNO Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni (attuativo dell'art. 33 c. 2 del DL 34/2019 convertito con modifiche in Legge 28 giugno 2019, n. 58):

- Si applica a partire dal 20.04.2020;
- Si aggiunge alla disciplina vigente sopra richiamata;
- Può consentire, qualora l'Ente risulti virtuoso, ulteriori spazi assunzionali rispetto la copertura del 100% del turn over maturato e in deroga al limite di spesa della media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 c. 557 della Legge di Stabilità 2007;

Dato atto che il rapporto tra spese di personale, lorda esclusa l'IRAP, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità dell'ultimo rendiconto approvato, risulta essere del 20,52%, rispetto al limite previsto per fascia demografica del 27,20%, come illustrato:

a) Spesa del personale (come rilevata dall'ultimo rendiconto delle gestione approvato — anno 2020)	765.750,23
b) Media Entrate correnti (ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità)	3.976.888,44- 245.328,59 = 3.731.559,85
<i>Rapporto tra a) e b)</i>	20,52%
Valore soglia comuni da 3000 4999 abitanti	27,2%
Massimo incremento anno 2022 della spesa del personale (come rilevata nell'anno 2018 € 792.019,84)	26%
Facoltà assunzionale 2022 ai sensi dell'art. 5 Decreto 17.3.2020	(792.019,84 x 26%) = 205.925,16

Considerato quindi le possibilità assunzionali a tempo indeterminato limitate e definite dai diversi interventi normativi, l'Amministrazione al fine di sostenere e perseguire i propri obiettivi è chiamata ad una progettazione organizzativa attenta e coerente con le proprie strategie, nonché dinamica in base alle necessità che si presentano al mutare degli assetti organizzativi;

Ritenuto di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono mettere a concorso o in alternativa mediante scorrimento di graduatorie, modalità da applicare una volta terminate le procedure di mobilità obbligatoria del personale in disponibilità di cui all'art. 34 bis del D.Lgs n. 165/2001;

Evidenziato che dall'analisi dei fabbisogni in considerazione:

- delle procedure concorsuali avviate nel corso di questo esercizio finanziario, e in via di conclusione, per il reclutamento, a tempo pieno e indeterminato, di:
 - n.2 istruttori amministrativo-contabili- cat. "C" - , da assegnare all'Area Finanziaria;
 - n.2 istruttori tecnici – cat. "C" – da assegnare all'Area Tecnica- Settore LL.PP.;
 - n.1 istruttore di vigilanza – cat. "C" – da assegnare all'Area Vigilanza;
- della richiesta avviata con il Comune di Forno Canavese per l'utilizzo della propria graduatoria concorsuale per l'assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di n.1 istruttore tecnico direttivo – cat. "D" - da assegnare ancora all'Area Tecnica- Settore LL.PP.;
- dell'assunzione avvenuta in corso d'anno (decorrenza 01.06.2021) di n.1 operaio specializzato – cat. "B3" – a tempo indeterminato e parziale (50%) mediante scorrimento di propria graduatoria concorsuale;
- dell'assunzione avvenuta in corso d'anno (decorrenza 01.06.2021) di n.1 operaio generico – cat. "B1" – a tempo indeterminato e parziale (50%) mediante stabilizzazione di cui all'art.20 c.1 lett. c) del D.Lgs.n.75/2017
- dell'incremento orario, da 18 a 24 ore settimanali, (decorrenza 01.07.2021) di n.1 operaio specializzato – cat. "B3", in servizio a tempo indeterminato;

non emerge la necessità, al momento, di procedere, per il triennio 2022-2024, al reclutamento di ulteriore personale a tempo indeterminato;

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);

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.72/2020 e ammontante ad € 17.400,89;

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 (2) e il numero di personale a tempo indeterminato in servizio (20), inferiore al 20% previsto al c.4 dell’art.83 del CCNL vigente;

Richiamata la propria deliberazione n.194 del 20.12.2019 con la quale si approva la convenzione, per il triennio 2020-2022, con la società SAGAT spa (gestore totale dell’aeroporto di Torino-Caselle) per il servizio di controllo viabilità in ambito aeroportuale;

Ritenuto, in considerazione della necessità emersa dal servizio di Polizia Locale, di procedere alla proroga delle attuali 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 31.12.2021, sino alla scadenza max. contrattuale e, pertanto, rispettivamente sino al 15.10 e 17.10.2022;

Dato atto che la relativa spesa sarà finanziata attraverso i proventi di cui all'art.208 cds introitati attraverso l'espletamento delle attività di cui alla medesima convenzione;

Ritenuto, sulla base della normativa e delle considerazioni sin qui esposte, di provvedere alla programmazione del fabbisogno del personale a tempo determinato o flessibile come da seguente prospetto:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2022	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 31.12.2021, sino alla scadenza max. contrattuale ovvero, rispettivamente, al 15/10 e 17/10 2022;	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 attraverso i proventi di cui all'art.208 cds introitati attraverso l'espletamento delle attività di cui alla medesima convenzione	escluso dai limiti assunzionali
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.		
2024	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.		

Dato atto, infine, che le cessazioni previste nel triennio 2022/2024 sono:

- Anno 2022: cessazione con decorrenza 01.02.2022 di:
 - n.1 unità categoria giuridica "D1" – posizione economica "D3";
 - n.1 unità categoria giuridica "C1" – posizione economica "C1";
- Anno 2023: nessuna
- Anno 2024: nessuna

Precisato che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del Documento unico di programmazione (DUP 2022-2024);

Dato atto che la presente verrà inoltrata alle RSU aziendali e alle OO.SS. maggiormente rappresentative;

Visto il parere rilasciato dal Revisore dei Conti e acclarato al Protocollo Generale dell'Ente al n.8813 in data 03.12.2021;

Visto l'art.48, comma 2, del citato D. Lgs. n.267/2000, che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio Comunale

Ritenuto, quindi, di approvare il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, nei limiti, e nel rispetto delle condizioni previste dalle vigenti leggi in materia di assunzioni di personale e di contenimento del costo di lavoro;

Riaffermata la possibilità di integrare e modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, anche con riferimento alla possibilità di sostituire eventuali cessazioni dal servizio non previste, in particolar modo a causa dell'incertezza dell'attuale riforma sulle pensioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti;

Richiamati:

- il Digs. n. 267/2000, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 126/2014 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visto lo Statuto comunale;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante, al contempo, ai sensi dell'art. 147 bis, 1° comma, del medesimo Decreto Legislativo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, rilasciato dal responsabile del servizio competente;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., rilasciato dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Con voti resi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

1. DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022 -2024 e Piano Annuale 2022, dettagliato come segue:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2022	Al momento non sono previste assunzioni da avviare nell'anno 2022		
2023	Al momento non sono previste assunzioni da avviare nell'anno 2023		
2024	Al momento non sono previste assunzioni da avviare nell'anno 2024		

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2022	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 31.12.2021, sino alla scadenza max. contrattuale ovvero, rispettivamente, al 15/10 e 17/10 2022;	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 attraverso i proventi di cui all'art.208 cds introitati attraverso l'espletamento delle attività di cui alla medesima convenzione	escluso dai limiti assunzionali
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.		
2024	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.		

2. DI DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti in tema di contenimento della spesa di personale;
3. DI DARE MANDATO al Responsabile del Servizio Personale di procedere all'adozione dei provvedimenti consequenziali sulla base delle linee di indirizzo approvate con il presente atto e con le modalità consentite dalla legge;
4. DI RISERVARSI, la possibilità di integrare o modificare il presente atto, in seguito a successive e diverse esigenze dell'Ente, coerentemente ad eventuali modifiche legislative o regolamentari che dovessero intervenire;
5. DI DARE ATTO che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del DUP 2022-2024;
6. DI PROVVEDERE a dare opportuna informazione alle OO.SS. ai sensi dei vigenti CC.CC.NN.LL.;

7. 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;

8. DI DISPORRE la pubblicazione del presente atto, per un periodo di 15 gg. consecutivi, all'Albo Pretorio del Comune e sul sito internet istituzionale del comune:

www.comune.sanfrancescoalcampo.to.it;

Inoltre, con successiva votazione espressa in forma palese

9. DI RENDERE la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267-

IL SINDACO

Firmato digitalmente
F.to : CORIASCO DIEGO

IL VICE SINDACO

Firmato digitalmente
F.to: FERRON Diego

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
F.to : 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

IL FUNZIONARIO INCARICATO