



**COMUNE DI  
SAN FRANCESCO AL CAMPO**  
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO  
[www.comune.sanfrancescoalcampo.to.it](http://www.comune.sanfrancescoalcampo.to.it)



**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 171  
30/11/2022**

=====

**OGGETTO: RICOGNIZIONE DELLE ECCEDEXE E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 E PIANO ANNUALE 2023 EX ART.6 E 6 TER DEL D.LGS. N.165/2001.**

=====

L'anno duemilaventidue addì trenta del mese di novembre alle ore 15:00 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	No (ass. giust.)
	Totale presenti	4
	Totale assenti	1

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 del Sindaco;

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

RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 E PIANO ANNUALE 2023 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. 176 del 2022**

**Oggetto:**

RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 E PIANO ANNUALE 2023 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 de/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. 157 del 06.12.2021 per il triennio 2022/2024;
- il Piano delle performance, relativamente all'annualità di riferimento ai sensi del D.lgs 150/2009, è stato regolarmente approvato con delibera di G.C. n.97 del 06.07.2022;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato regolarmente approvato con deliberazione di G.C. n.155 del 23.11.2022;
- 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 tempi di pagamento previsti dall'art. 41 c. 2 D.L. 66/2014;

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 2022/2024, 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.56 del 27.12.2021;
- 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;
- 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 2023, già in fase di predisposizione del Bilancio pluriennale 2023/2025, 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.;

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 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 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 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:

- con deliberazione consiliare n.15 del 20.05.2022, resa immediatamente eseguibile è stato approvato il rendiconto 2021;
- si è provveduto al calcolo della capacità assunzionale che pone il comune di San Francesco al Campo "Ente virtuoso" poiché il valore soglia ottenuto del 21,62%, si colloca al di sotto di quello previsto dalla Tab. 1 del D.M. 17.3.2020 (27.20%);
- la differenza tra le soglie è pari a 5,58%;
- il margine finanziario per nuove assunzioni è pari a **€ 196.953,26**, dato dal rapporto tra la differenza di soglie (5,58%) e la media delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE (€ 3.530.343,94) e quindi dall'importo inferiore rispetto a quello previsto dalla tab.5 dell'art.2 del D.M. 17.3.2020, che prevederebbe per questo Ente una capacità assunzionale pari a € 220.016,35 (27% sulla spesa del personale dell'anno 2018), come da prospetto illustrativo di cui all'allegato "A" alla presente, per costituirne parte integrante e sostanziale della stessa e riportato sinteticamente di seguito:

a ) Spesa del personale (come rilevata dall'ultimo rendiconto delle	<b>763.300,29 ( 1 )</b>
--	-------------------------

gestione approvato — anno 2021)	
b ) Media Entrate correnti (ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità)	3.688.431,07- 158.087,13 = <b>3.530.343,94 ( 2 )</b>
<i>Rapporto tra a) e b)</i>	<b>21,62% ( 3 )</b>
Valore soglia comuni da 3000 4999 abitanti	<b>27,2% ( 4 )</b>
Massimo incremento anno 2023 della spesa del personale (come rilevata nell'anno 2018 € 814.875,38)	<b>27%</b>
Facoltà assunzionale 2023 ai sensi dell'art. 5 Decreto 17.3.2020	( 814.875,38 x 27% ) = <b>220.016,35 ( 5 )</b>
Margine tra le soglie ( 4 ) – ( 3 )	<b>5,58% ( 6 )</b>
Margine assunzionale ( 2 ) * ( 6 )	3.530.343,94* 5,58% = <b>196.953,26</b>

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:

1. delle assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel corso dell'anno corrente dei seguenti profili professionali:

:

- tramite indizione di concorso pubblico:
  - n.2 istruttori amministrativo-contabili - cat. "C";
  - n.2 istruttori tecnici – cat. "C";
  - n.1 istruttore di vigilanza – cat. "C";
 a tempo pieno
- mediante scorrimento di graduatoria concorsuale del Comune di Forno Canavese:
  - n.1 istruttore tecnico direttivo – cat. "D" ;
 a tempo pieno
- attraverso procedura di stabilizzazione di cui all'art.20 c.1 lett. c) del D.Lgs.n.75/2017:
  - di n.2 ausiliari al traffico – cat. "B1"
 a tempo parziale ( 33,33% )
- 2. dei seguenti incrementi orari:
  - da 24 a 30 ore settimanali, ( decorrenza 01.11.2022 ) di n.1 operaio specializzato – cat. "B3", in servizio a tempo indeterminato;
  - da 18 a 24 ore settimanali ( decorrenza 01.11.2022 ) di n.1 operaio generico – cat. "B1" in servizio a tempo indeterminato;
- 3. delle dimissioni volontarie di:
  - n.1 istruttore tecnico – cat. "C" a tempo indeterminato e parziale ( 18 ore settimanali ) aventi decorrenza 01.02.2022 ( ultimo giorno lavorativo 31.01.2022 );
  - n.1 istruttore amministrativo-contabile - cat. "C", a tempo pieno e indeterminato, aventi decorrenza 01.01.2023 ( ultimo giorno lavorativo 31.12.2022 );

4. del collocamento a riposo per pensionamento di:
- n.1 istruttore direttivo tecnico – cat. “D” a tempo indeterminato e pieno;
  - n.1 istruttore amministrativo – cat. “C” a tempo indeterminato e pieno;
- aventi entrambi decorrenza dal 01.02.2022 ( ultimo giorno lavorativo 31.01.2022 );

emerge la necessità, al momento, di procedere, per il triennio 2023-2025, al reclutamento, nel corso dell'anno 2023, di n.1 operaio specializzato cat. “B3” a tempo parziale ( 66,67% ), già previsto in sede di programmazione 2022-2024, tramite scorrimento di graduatoria concorsuale in attesa di definizione, nonché alla sostituzione della dipendente dimissionaria avente profilo di istruttore contabile cat.”C” come sintetizzato nel seguente prospetto:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
<b>2023</b>	n.1 operaio specializzato, cat. “B3” – posiz. econom. “B3”, part-time 66,67% ( 24 ore settimanali ), tramite conclusione procedura di scorrimento graduatoria concorsuale di altro Ente  n.1 istruttore amm.vo-contabile, cat. “C” – posiz. econom. “C1”, mediante mobilità esterna, scorrimento di graduatoria concorsuale o indizione concorso pubblico;	Risorse proprie	Euro 19.706,77 [ NON erode la capacità assunzionale 2023 dell'Ente in quanto assunzione già prevista in deroga nell'anno 2022 ]  Euro 31.293,96  [ NON erode la capacità assunzionale 2023 dell'Ente in quanto sostituzione di personale già assunto in deroga nell'anno 2022 ]
<b>2024</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
<b>2025</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

Verificato che la spesa presunta del personale per l'anno 2023, comprensiva del personale inserito nel piano assunzionale, risulta pari, al netto delle esclusioni di cui al D.M. 17.05.2020, a **€ 620.818,78** conforme ai limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a **€ 832.578,51**, così come illustrato dalla tabella “B” allegata alla presente, per costituirne parte integrante e sostanziale della stessa;

Dato atto, inoltre, 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;

Verificato, inoltre, il rispetto del limite percentuale tra il numero di contratti a tempo determinato (0) e il numero di personale a tempo indeterminato in servizio (24), inferiore al 20% previsto al c.4 dell'art.83 del CCNL vigente;

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:

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO</b>
<b>2023</b>	Conferimento incarico a scavalco di personale ai sensi dell'art.1 c.557 L.311/04, presso l'area Vigilanza	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	€ 19.845,00
	Conferimento incarico a scavalco di personale ai sensi dell'art.1 c.557 L.311/04, presso l'area Tecnica	Risorse proprie	€ 5.000,00
<b>2024</b>	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.		
<b>2025</b>	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 2023/2025 sono:

- Anno 2023: nessuna
- Anno 2024: nessuna
- Anno 2025: nessuna

Precisato che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del Documento unico di programmazione (DUP 2023-2025);

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.8505 in data 30.11.2022;

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 2023-2025, 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 2023 -2025 e Piano Annuale 2023, dettagliato come segue:

#### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
<b>2023</b>	n.1 operaio specializzato, cat. "B3" – posiz. econom. "B3", part-time 66,67% ( 24 ore settimanali ), tramite conclusione procedura di scorrimento graduatoria concorsuale di altro Ente  n.1 istruttore amm.vo-contabile, cat. "C" – posiz. econom. "C1", mediante mobilità esterna, scorrimento di graduatoria concorsuale o indizione concorso pubblico;	Risorse proprie	Euro 19.706,77 [ NON erode la capacità assunzionale 2023 dell'Ente in quanto assunzione già prevista in deroga nell'anno 2022 ]  Euro 31.293,96  [ NON erode la capacità assunzionale 2023 dell'Ente in quanto sostituzione di personale già assunto in deroga nell'anno 2022 ]
<b>2024</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
<b>2025</b>	Non sono prevedibili, allo stato attuale assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

#### PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
<b>2023</b>	Conferimento incarico a scavalco di personale ai sensi dell'art.1 c.557 L.311/04, presso l'area Vigilanza	l'attività svolta dal personale della Polizia Locale di questo Ente in ambito aeroportuale va	€ 19.845,00

		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	
	Conferimento incarico a scavalco di personale ai sensi dell'art.1 c.557 L.311/04, presso l'area Tecnica	Risorse proprie	€ 5.000,00
<b>2024</b>	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.		
<b>2025</b>	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 2023-2025;
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](http://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  
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

---

**CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020**  
*Istruzioni: Inserire i valori o seguire le istruzioni delle righe evidenziate in ROSA riportate qui sotto*

INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato	763.300,29 €
---	--------------

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	3.517.052,43 €
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	3.954.556,51 €
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	3.593.684,26 €
MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO	3.688.431,07 €

INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilit� stanziano nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualit� considerata (v. nota di dettaglio)	158.087,13 €
MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE	3.530.343,94 €

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	21,62%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	27,20%

INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	960.253,55 €
---	--------------

COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM	SI	-	-
--	----	---	---

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018

% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)
IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI � SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".
E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?
IN CASO LA RISPOSTA sia "NO" ALLA RIGA 87, QUALE � LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI

814.875,38 €				
2020	2021	2022	2023	2024
		26,00%	27,00%	28,00%
		211.867,60 €	220.016,35 €	228.165,11 €
		975.167,89 €	983.316,64 €	991.465,40 €
		NO	NO	NO
		196.953,26 €	196.953,26 €	196.953,26 €



**SPESA MEDIA TRIENNIO**

ANNO	Media 2011/2013
Spese (intervento 101)	746.685,17
Altre spese (intervento 103)	22.155,30
Altro: Merloni (ricompresa nei quadri economici degli investimenti)e b.p. e ISTAT	
I.R.A.P. (intervento 102)	51.071,98
Spese (intervento 104)	12.666,06
<b>Totale spese personale</b>	<b>832.578,51</b>
Convenzione segretario comunale	
VIGILI SCAVALCO	
AUSILIARI DELLA SOSTA AEROPORTUALE	
FONDO AUMENTI CONTRATTUALI SEGRETARIO COMUNALE	
FPV 2017 FES	
Categoria Protetta L. 68/99	
<b>Componenti assoggettate al limite di spesa(*)</b>	<b>832.578,51</b>
<b>Totale triennio</b>	
<b>MEDIA TRIENNIO</b>	<b>832.578,51</b>

2023
1.095.044,00
12.500,00
79.226,15
0,00
<b>1.186.770,15</b>
<b>1.186.770,15</b>

Le **componenti escluse** dalla determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, comma 562, L. n. 296/2006, sono le seguenti:

COMPONENTI ESCLUSE	IMPORTO
Spese per il personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	
Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero, etc.	
Spese per la formazione	
CAPACITA' ASSUNZIONALI DL. 34/2020	
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	
ADEGUAMENTO FONDO FES 83,20	
Rinnovi contrattuali	
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	
Spese per il personale a carico di altre P.A.	
SPESE 208 CDS	
Spese finanziate dalle multe	
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada	
Incentivi per la progettazione	
Incentivi per il recupero I.C.I.	
Retribuzioni e oneri Segreteria convenzionata	
I.R.A.P. Segreteria convenzione	
Diritti di rogito	
ISTAT	
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>	

IMPORTO
20.275,00
6.000,00
196.873,25
179.906,37
1.497,60
15.855,00
28.742,06
7.500,00
19.845,00
0,00
13.230,00
16.800,00
51.580,94
6.291,15
1.555,00
<b>565.951,37</b>

SCAVALCO VIGILI AEROPORTO

<b>SPESA PERSONALE</b>
------------------------

<b>620.818,78</b>
-------------------