



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE Giunta Comunale

DATA: 28/07/2021

N.87

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2021/2023 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'anno duemilaventuno addì ventotto del mese di luglio alle ore diciotto e minuti dieci convocata nei modi e termini di legge si è riunita, nella solita sala delle adunanze, la Giunta Comunale composta dai Signori, di cui al momento dell'adozione della presente deliberazione sono presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
CANALE Duilio	SINDACO	X	
BERTIN Marina	VICE SINDACO	X	
DELMIRANI Enrico	ASSESSORE	X	
MARCELLINO Elena	ASSESSORE	X	
REVEL Marco	PRESIDENTE	X	

E', inoltre, presente il Consigliere delegato senza diritto di voto il Sig.:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
VIGNOLA Marta	CONSIGLIERE DELEGATO	X	
RIVOIRA Gabriele	CONSIGLIERE DELEGATO	X	
BESSON Matteo	CONSIGLIERE DELEGATO	X	
ROSTAGNOL Sonia	CONSIGLIERE DELEGATO	X	

Assiste il Segretario Comunale **MANA dott. Paolo**

CANALE Duilio nella sua qualità di **Sindaco** assunta la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a trattare la pratica segnata all'ordine del giorno come in oggetto.



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

D.G.C. N.87 DEL 28/07/2021

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2021/2023 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

LA GIUNTA COMUNALE

SU RELAZIONE dell'Assessore competente;

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*



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

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 deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 16/12/2020 è stata approvata la “PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2021/2023.”;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 20/1/2021 è stato adottato, il piano delle azioni positive 2021/2023;

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: a) “... *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); b) “*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); c) “*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



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

- 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 inoltrare 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;

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 gli anni 2021-2023 che al momento interessano tre dipendenti:

Numero matricola 31	18/02/2021
Numero matricola 120	01/08/2021
Numero matricola 60	01/12/2021

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*



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

- 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*



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino



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;

Rilevato che 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;

Richiamata la precedente deliberazione adottata dalla Giunta Comunale, n. 150 del 16/12/2020 avente ad oggetto: “PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2021/2023” in cui si prevedeva l'assunzione dei seguenti profili:

ANNO 2021

L'assunzione a tempo indeterminato della figura di seguito riportata da effettuarsi secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:

- mobilità obbligatoria ex art. 34 bis
- utilizzo graduatoria concorsuale presente nell'Ente e in corso di validità
- eventuale utilizzo graduatorie di altri Enti;

ANNO 2022

Si demanda l'individuazione dei posti da ricoprire con assunzioni a tempo indeterminato al momento in cui si avrà il quadro preciso delle cessazioni dai servizi

ANNO 2023

Si demanda l'individuazione dei posti da ricoprire con assunzioni a tempo indeterminato al momento in cui si avrà il quadro preciso delle cessazioni dai servizi

Preso atto che delle assunzioni previste nel 2021 si è avviato quanto segue:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITÀ DI COPERTURA	COSTO ANNUO
2021	1 posto istruttore amministrativo cat. C presso l'Area segreteria	Concorso pubblico	31.212,12



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

Ricalcolati i resti assunzionali del quinquennio 2014-2019 (comprensivi di oneri a carico del datore di lavoro) e quelli relativi al 2020, che al netto delle assunzioni già effettuate il Comune di Luserna San Giovanni la capacità residua sarà pari ad € 165.527,57;

Richiamato in particolare l'art. 5 comma 2 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 che prevede "2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."

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 2018, 2019, 2020 e bilancio di previsione, asseverato, con riferimento alla parte corrente 2020:

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	21,86%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	26,90%

Preso atto che il Comune si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, può quindi, in base all'art. 5 comma 1 del D.M. incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa per i seguenti importi

	2021	2022	2023
% 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)	21,00%	24,00%	25,00%
SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)	247.651,10 €	283.029,82 €	294.822,73 €
Somma residua dopo le assunzioni effettivamente già realizzate utilizzando il DM	247.651,10 €	265.134,70 €	265.134,70 €
	221.640,99 €		

Preso atto che che l'art. 7 c.1 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, prevede che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1 ,commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.bilancio asseverato dall'organo di revisione".

Atteso che le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2021 sono pari ad € 165.527,57 risultano dunque inferiori alle maggiori possibilità assunzionali in attuazione del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 pari ad € 200.479,46, pertanto la possibilità assunzionale per il 2021 in base a tale norma risulta pari ad € 247.651,10, di cui già utilizzati € 26.010,10 e quindi risultano spendibili per l'anno 2021 € 221.640,99.



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

Dato atto che ai sensi del quadro normativo vigente coesistono l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 per le cessazioni che intercorreranno dal 2020 al 2024 e quanto previsto con il D.M. 17 marzo 2020, ovvero ci saranno le capacità assunzionali derivanti dal personale cessato e gli ulteriori "bonus" di capacità assunzionali previsti per i comuni virtuosi in base al D.M. 17 marzo 2020;

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 Corti 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 progressivi;

Preso atto che ai fini della equiparazione delle spese dell'anno 2021 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 31.7.2009;

Preso atto che la dotazione organica che viene di seguito riportata aggiornata al 1/7/2021 è la seguente:

Categoria	Profilo Professionale	Total e n. posti	N posti occupati
CAT. A	Operatore	2	2
CAT. B	Operatore / Operaio Generico	1	1
CAT. B3	Collaboratori Prof.li / Operaio specializzato	5	5
CAT. C	Istruttori amministrativi - Istruttori Agenti P.L. - Istruttori tecnici - Istruttori Educatori nido	17	17



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istrutt. Direttivi Tecnici, Istrutt. Direttivi Assistenti sociali	5	5
---------------	---	----------	----------

CAT. D3	Funzionari Amm.vi	1	1
Totali		31	31

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: è 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;



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

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

- 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 della PA* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018

Categoria	Profilo Professionale	N posti occupati
CAT. A	Operatore	2
CAT. B	Operatore / Operaio Generico	1
CAT. B3	Collaboratori Prof.li / Operaio specializzato	5
CAT. C	Istruttori amministrativi - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici – Istruttori Educatori nido	17
CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici, Istrutt. Direttivi Assistenti sociali	5
CAT. D3	Funzionari Amm.vi	1
Totali		31

- b) elaborata la dotazione organica teorica finanziaria del personale attualmente in servizio che comporta una spesa pari ad € 1.394.662,08 € di cui € 1.118.838,66 € soggetti al limite 2011- 2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € 1.142.243,28;

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



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

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



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

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;

Preso atto che sulla base dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, risulta una spesa per personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 pari ad € 11.933,63;

Preso atto che nell'anno 2021 sono stati spesi, in base a contratti ancora in essere, € 4.950,00

Dato atto che:

1. non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente;
2. 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;

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

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITÀ DI COPERTURA	COSTO ANNUO PREVISTO
2021	1 posto istruttore amministrativo cat. C tempo pieno – Area servizi alla persona con decorrenza successiva al 15/9/2021	- Mobilità obbligatoria art. 34 bis - Utilizzo graduatoria concorsuale in corso di validità	31.212,12
	a1 posto istruttore amministrativo cat. C tempo pieno – Area servizi alla persona con decorrenza successiva al 15/9/2021	- Mobilità obbligatoria art. 34 bis - Eventuale utilizzo graduatorie di altri Enti - Concorso pubblico	31.212,12
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.		



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

RIDETERMINAZIONE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITÀ DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	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.	Tutte quelle previste dalla legge, secondo necessità	6.983,63
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:

- a) elaborato la dotazione organica teorica numerica per il 2021 composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2021

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti	N posti occupati
CAT. A	Operatore	2	2
CAT. B	Operatore / Operaio Generico	1	1
CAT. B3	Collaboratori Prof.li / Operaio specializzato	5	5



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

CAT. C	Istruttori amministrativi - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici – Istruttori Educatori nido	19	17
CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici, Istrutt. Direttivi Assistenti sociali	5	5
CAT. D3	Funzionari Amm.vi	1	1
Totali		33	31

- b) elaborata la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2021 (allegato B) che comporta una spesa pari ad € 1.403.595,35 di cui € 1.117.719,99 soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € 1.142.243,28;
- c) elaborati gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011- 2013 pari ad € 1.142.243,28;

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 n. 22 del 11/12/2020 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



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

- 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 2021/2023 (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006) con deliberazione della Giunta comunale n. 5 del 20/1/2021 con oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 - 2023 (ART.48 D.LGS. N.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 2021, come dichiarato dai Responsabili di Area;
 - 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;
 - 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;

Visto il D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 sull'Ordinamento delle Autonomie locali;

Visto lo Statuto Comunale;

Aperta ampia discussione in merito;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. attestante, nel contempo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, ai sensi dell'art. 147bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 stesso, rilasciato dal responsabile del servizio competente;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., rilasciato dal responsabile del servizio finanziario;

Con voti unanimi favorevoli, resi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di prendere atto dei calcoli effettuati, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, 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



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

- 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 necessarie; 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 TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	1 posto istruttore amministrativo cat. C tempo pieno – Area servizi alla persona con decorrenza successiva al 15/9/2021	- Mobilità obbligatoria art. 34 bis - Utilizzo graduatoria concorsuale in corso di validità	31.212,12
	1 posto istruttore amministrativo cat. C tempo pieno – Area servizi alla persona con decorrenza successiva al 15/9/2021	- Mobilità obbligatoria art. 34 bis - Eventuale utilizzo graduatorie di altri Enti - Concorso pubblico	31.212.12
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.		



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

RIDETERMINAZIONE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITÀ DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	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.	Tutte quelle previste dalla legge, secondo necessità	6.983,63
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 la spesa 2021 derivante dalla programmazione di cui sopra oltre alla spesa di personale è determinata in € **1.403.595,35**, di cui € **1.117.719,99** soggetti al limite 2011-2013, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i 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);

5) Di approvare la dotazione organica, sotto riportata:



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra di Luserna

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti	N posti occupati
CAT. A	Operatore	2	2
CAT. B	Operatore / Operaio Generico	1	1
CAT. B3	Collaboratori Prof.li / Operaio specializzato	5	5
CAT. C	Istruttori amministrativi - Istruttori Agenti P.L. – Istruttori tecnici – Istruttori Educatori nido	19	17
CAT. D	Istrutt. Direttivi amministrativi, Istrutt. Direttivi Ispett. Polizia Loc.le, Istutt. Direttivi Tecnici, Istrutt. Direttivi Assistenti sociali	5	5
CAT. D3	Funzionari Amm.vi	1	1
Totali		33	31



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

Pietra *Luserna*

- 6) 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;
- 7) 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;
- 8) 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.;
- 9) 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.
- 10) Di inviare la presente quale informativa alle OO.SS. e R.S.U.

La presente deliberazione viene dichiarata, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i., immediatamente eseguibile con il separato palese voto favorevole di tutti i presenti, stante l'urgenza di approvazione del presente provvedimento



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI
Città Metropolitana di Torino

Pietra Luserna[®]

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
CANALE Duilio

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
MANA dott. Paolo

Deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 28/07/2021