

<b>Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023_2025</b>
---

**E**

<p><b>Ricognizione dotazione organica e delle eccedente di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dalla Legge 12/11/2011 n. 183.</b></p>
---

## **DISPONIBILITÀ E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

Ogni comune fornisce alla propria collettività un ventaglio di prestazioni che sono, nella quasi totalità, erogazione di servizi. La definizione degli obiettivi generali è affidata agli organi politici, mentre ai dirigenti tecnici e ai responsabili dei servizi spettano gli atti di gestione.

Gli organi politici esercitano sulla parte tecnica un potere di indirizzo seguito dalla valutazione sui risultati conseguiti.

### **Segretario Comunale**

Il ruolo di Segretario comunale è ricoperto attualmente con convenzione di Segreteria approvata con atto C.C. 20 del 28.07.2022 tra i Comuni di CALUSO, BARONE CANAVESE ED ORIO CANAVESE scadente nel mese di Ottobre 2025.

### **Nucleo di valutazione**

Il D.lgs. 150/2009, ha disciplinato il sistema di valutazione dei dipendenti al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. Per valutare le strutture, i servizi e i dipendenti il D.Lgs. 150/2009 ha definito il sistema di valutazione.

Con Decreto del Sindaco n. 5 del 30.7.2020 è stato nominato Presidente del Nucleo di valutazione per il triennio 2020/2023 (con decorrenza dal 30.7.2020 al 29.7.2023), in qualità di esperto esterno la dott.ssa MILANESIO Elda.

### **Centri di Responsabilità**

None e Cognome	Ruolo	Responsabilità
BARONE GIUSEPPINA	Istruttore Direttivo	Area Amministrativa Economico-Finanziaria, demografica- Statistico Tributi
CORNA Viviana	Istruttore Direttivo  (Incarico esterno a dipendente di altra P.A)	Area tecnico _ tecnico/manutentiva

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi: approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.ro 19 del 21.3.2011.

### ***Pianta organica del personale***

La Giunta comunale con delibera G.C. n.ro 37 del 29.9.2003 ha approvato la pianta organica vigente.

La dotazione organica del personale dipendente del Comune di BARONE CANAVESE al 31.12.2021 risulta essere la seguente:

N	Profilo Pianta Organica	Ruolo	Cat.	Stato
1	Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile	Segreteria e contabilità Ufficio Tributi, addetta anche ai servizi demografici/statistici	D3	Posto Coperto
2	Istruttore tecnico (Geometra)	Ufficio Tecnico	C1 Part-time -14 ore	Cessato dal servizio per mobilità altro Comune a far data dal
3	Agente di Polizia Municipale	Polizia Locale	C4	Posto Coperto
4	Esecutore Operaio	Ufficio Tecnico/autista scuolabus	B1	Posto Coperto
	<b>Totale Presenza Effettive</b>		<b>3</b>	
	<b>Presenze Previste in Pianta Organica</b>		<b>4</b>	
	<b>Posti Scoperti</b>		<b>1</b>	

### **Area risorse umane ed affari generali responsabile: Segretario Comunale** **Programmazione fabbisogno personale a livello Triennale e annuale**

Le norme, la dottrina e la giurisprudenza relative alla programmazione del fabbisogno del personale possono essere così riassunte:

- Con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017;
- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- In conformità a quanto disposto dall'art. 88 e ss. del D.Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a-bis del D.Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei responsabili dei servizi;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa

sindacale (art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001);

- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte.

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011, impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, sanzionando gli enti inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

#### Dal 2022 il Piano del fabbisogno di personale è confluito nel Piano integrato di attività ed organizzazione

Tutto ciò premesso, si precisa che il Comune di Barone Canavese:

- ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011, ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;
- ha adottato con G.C. 10 26.2.2019 il piano triennale 2019\_2021 delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006
- ha rispettato il termine per l'approvazione di bilanci di previsione 2022 e del rendiconto 2021 e l'invio alla BDAP;
- ad oggi, non è stato richiesto da parte di creditori il rilascio della certificazione di cui all'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008;
- la nuova programmazione della spesa del personale è coerente con le disposizione dell'art. 1, c. 557 e segg. della L. n. 296/2006;
- Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone: "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";

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, l. 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.”;*

Richiamato quindi 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, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui “Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n.

311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006 come desumibile dal menzionato parere espresso dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 23/2016;

Richiamato il nuovo comma 2, dell’articolo 36, del D.lgs. 165/2001 – come modificato dall’art. 9 del D.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Richiamata l'autorevole pronuncia della Corte dei Conti sez. Autonomie Deliberazione del 05/01/2017, n. 1/SEZAUT/2017/QMIG che stabilisce, tra l'altro, nel suo dispositivo, che “ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di

*riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte 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";*

Considerato che l'Ente, non ha sostenuto spese per lavoro flessibile né nell'anno 2009, né nel triennio 2007/2009, finalizzate alla realizzazione di un servizio indispensabile come indicato nel DM 28 maggio 1993;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga

Considerato che per il triennio 2023/2024/2025, con riferimento al lavoro flessibile, nel caso di sopravvenute necessità, l'Ente ritiene di confermare la possibilità di ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 31/1/04 nonché il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili, disciplinato dall'art. 36 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;

Rilevato che gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Considerato, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68 e che l'Ente al momento occupa meno di 15 dipendenti;

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Dato atto che, questo Ente:

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al 2008;
- ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno antecedente come risulta dal Rendiconto dell'anno 2021;
- ha adottato il Piano della performance per l'anno 2022;

- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.l. n. 113/2016);

Considerato **che non sono previste** assunzioni a tempo indeterminato nel periodo della programmazione in oggetto né sono previsti collocamenti a riposo per anzianità.

Ritenuto, pertanto, necessario ad oggi non modificare la programmazione del fabbisogno di personale stabilita in sede di approvazione del DUP 2023/2025.

Il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

In tal senso si ricorda la sentenza del Consiglio di Stato-Sez.V-n.4072/25.06.2010 secondo la quale l'atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze.

Sulla base di quanto esposto finora, si evince che per il Comune di Barone Canavese, **non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001.**

Rilevato che l'ente, riguardo al D.M. sopra indicato osserva il rapporto medio dipendenti/popolazione pari ad 1/142, previsto nel triennio 2017-2019, (anno 2017: rapporto = pop. al 31.12.2020 \_ 561 : 142 = n. 3,95; dipendenti ente = n.3 [il segretario comunale in convenzione è considerato all'interno dell'organico del Comune capofila]);

#### **ALTRE INFORMAZIONI sul PERSONALE**

In data 16.11.2022 è stato sottoscritto il NUOVO CCNL per il personale non dirigente degli Enti locali triennio 2019\_2021.

Con deliberazione G.C. n. 43 del 24.5.2018 è stato approvato il NUOVO CODICE DISCIPLINARE DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI COME STABILITO DALL'ART. 59 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 21.05.2018.

Con deliberazione G.C. n. 10 del 28.2.2019 è stato approvato il PIANO triennale delle AZIONI POSITIVE in materia di pari opportunità per il triennio 2019/2021.

Con deliberazione G.C. n.ro 31 del 09.05.2019 sono stati approvati i criteri di graduazione delle posizioni organizzative.

Con deliberazione G.C. n.ro 32 del 09.05.2019 è stato approvato il Sistema di valutazione del Segretario Generale, delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti predisposto ai sensi dell'art. 18 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.