

**COMUNE DI PECETTO TORINESE**

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 69****OGGETTO:**

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 -
INTEGRAZIONE PER UTILIZZO DIPENDENTI DI ALTRI COMUNI
PRESSO L'AREA POLIZIA LOCALE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557,
DELLA LEGGE 311/2004**

L'anno **duemilaventidue** addì **diciassette** del mese di **maggio** alle ore **diciannove** e minuti **venticinque** nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. Renato FILIPPA - Sindaco	Sì
2. Adriano PIZZO - Vice Sindaco	Sì
3. Guido CALLERI - Assessore	No
4. Paola VIVALDA - Assessore	Sì
5. Valentina PERELLO - Assessore esterno	Sì
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	1

Assiste in qualità di Segretario, la D.ssa Daniela SACCO.

Assume la Presidenza il Signor Renato FILIPPA nella sua qualità di Sindaco il quale, dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

Premesso che:

- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 rimette agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali 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;

Richiamati:

- l'art. 39 della Legge 27.12.1997, n. 449, che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda, anche, a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, che prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448, che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;

Considerato che:

- con decreto in data 8.5.2018 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, 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 e l'eventuale sua 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 segg. del D. Lgs. n. 267/2000 e dall'art. 16, comma 1, lett. a)bis del D. Lgs. n. 165/2001, il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;
- 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”;

- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, prevede una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, affidando ad un decreto ministeriale la normativa attuativa;
- il D.M. Funzione Pubblica 17 marzo 2020, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”*, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, stabilisce, in rapporto alle diverse fasce demografiche, i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20 aprile 2020;
- la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica del 13.5.2020, è esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e relativo D.P.C.M. attuativo del 17.3.2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

Rilevato che:

- l'attuale modello di reclutamento si basa sui fabbisogni e non più sulle piante organiche, per reclutare le professionalità che servono per il miglioramento dei servizi anche con riferimento a fabbisogni emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) diventa, quindi, strumento strategico centrale, programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie alle organizzazioni e la dotazione organica non è più espressa in termini numerici (numero di posti) ma come valore finanziario (dotazione di spesa potenziale massima) che segue in modo flessibile le dinamiche del PTFP;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 121 del 2.12.2021, recante *“Approvazione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale”*;

Dato atto che, con il suddetto provvedimento, si prevedeva la possibilità di attivare interventi per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale;

Dato atto che il territorio del Comune di Pecetto Torinese sarà interessato dal passaggio della 14° tappa del Giro d'Italia sabato 21 maggio 2022;

Considerata, quindi, la necessità di prevedere, nella stessa giornata, un supporto a favore del Corpo di Polizia Locale per consentire di intensificare le attività necessarie a garantire la vigilanza ed il controllo durante la manifestazione;

Richiamati:

- l'art. 36, comma 2, del D. Lgs 165/2001, da cui discende che le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento vigenti;
- l'art. 53, comma 8, del medesimo decreto, secondo il quale *“le pubbliche Amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi”*;
- l'art. 91, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, da cui discende che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e gli organi di vertice delle

amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- l'art. 92, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, che recita testualmente:
"Gli enti locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina vigente in materia...";
- l'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, che recita testualmente:
"I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza";

Richiamati:

- il parere del Consiglio di Stato, Sez. Prima, n. 2141/2005, da cui si evince che *"l'art. 1, comma 557 della Legge 311 del 2004 configura una situazione non dissimile nei suoi tratti essenziali e in particolare, sul piano dei rapporti tra le parti interessate (le due amministrazioni, il lavoratore) da quella che si verifica nel caso di svolgimento di una seconda attività lavorativa da parte di un lavoratore a tempo parziale..."*;
- la Circolare n. 2/2005 del 21 ottobre 2005 del Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli affari interni e territoriali – Direzione centrale per le autonomie – che ha recepito l'interpretazione suddetta prevedendo la possibilità che *"gli enti interessati si accordino per definire modi e tempi di esercizi dei rispettivi poteri di gestione dei rapporti di lavoro"*;
- la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016/QMIG della Corte dei Conti da cui discende che *"Se l'Ente decide di utilizzare autonomamente le prestazioni di un dipendente a tempo pieno presso altro Ente locale al di fuori del suo ordinario orario di lavoro, la prestazione aggiuntiva andrà ad inquadrarsi necessariamente all'interno di un nuovo rapporto di lavoro autonomo o subordinato a tempo parziale, i cui oneri dovranno essere computati ai fini del rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, per la quota di costo aggiuntivo"*;
- la stessa deliberazione evidenzia che il rapporto di lavoro discendente dall'applicazione dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, *"(definito "a scavalco d'eccedenza") sarebbe connotato da una prestazione di lavoro a tempo pieno presso l'Ente di appartenenza e da una prestazione aggiuntiva a tempo parziale presso l'Ente utilizzatore. Nel primo caso, si tratterebbe di lavoro ordinario, nell'altro, di lavoro "eccedente" l'ordinario"*;

Ritenuto, pertanto, necessario, sulla base della normativa citata, integrare il piano dei fabbisogni 2022-2024, con la previsione, per l'anno 2022, di n. 3 contratti di lavoro discendenti dall'applicazione dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 (a scavalco d'eccedenza), per la giornata del 21 maggio 2022, per 8 ore ciascuno;

Dato atto che, per il presente provvedimento, non viene effettuata preventiva informativa sindacale, né viene acquisito il parere del Revisore del Conto, in quanto lo stesso non ha carattere innovativo ma esplicativo rispetto a quanto disposto con la precedente deliberazione n. 121 del 2.12.2021, che prevedeva la possibilità di attivare interventi per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale;

Ritenuta la propria competenza in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria precedente deliberazione n. 143 del 29.12.2010, con le successive modifiche ed integrazioni;

Richiamato, altresì, il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21.5.2018;

Richiamati:

- l'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 1, comma 557, della L. 311/2004;
- il D.Lgs. 267/2000;

Tutto ciò premesso,

IL SINDACO PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI

- di confermare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 di cui alla propria precedente deliberazione n. 121 del 2.12.2021 e di integrarlo con la previsione, per l'anno 2022, dell'attivazione di n. 3 contratti di lavoro discendenti dall'applicazione dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 (a scavalco d'eccezione), per tre figure appartenenti alla Polizia Locale, per la giornata del 21 maggio 2022, per 8 ore ciascuno;

- di dare atto che:

- l'utilizzo dei dipendenti degli altri Comuni avverrà al di fuori dell'orario di lavoro e in modo da non pregiudicare il regolare svolgimento del rapporto di lavoro presso gli Enti di appartenenza;
- l'utilizzo non potrà superare, nel cumulo dei due rapporti di lavoro, la durata massima consentita, comprensiva del lavoro ordinario e del lavoro straordinario e, comunque, 48 ore settimanali;
- il compenso sarà quello determinato dal CCNL di categoria per la categoria e la posizione economica di appartenenza, con riferimento alla quota oraria per lavoro straordinario diurno per le ore effettivamente svolte presso il Comune di Pecetto Torinese;

- di dare atto che la spesa derivante dall'attuazione del presente provvedimento è coerente e compatibile con gli atti di programmazione finanziaria dell'Ente e rientra nei limiti previsti a legislazione vigente;

- di pubblicare il presente piano 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.;

- di trasmettere il presente piano 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;

- di demandare al Responsabile del Servizio interessato tutti i provvedimenti conseguenti al presente atto;

- di attribuire alla presente deliberazione, a seguito di successiva votazione, l'immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267 del 2000, stante la necessità di attivare i contratti di lavoro per il giorno 21 maggio 2022.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suddetta proposta di deliberazione;

Richiamato lo Statuto Comunale approvato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 267 del 2000;

Richiamato il vigente regolamento di contabilità;

Acquisiti sulla proposta di deliberazione, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis del D. Lgs. 267 del 2000, i pareri favorevoli di regolarità sottoscritti con firma digitale;

Con voti unanimi e favorevoli

D E L I B E R A

- di approvare la suddetta proposta di deliberazione, come trascritta;
- di attribuire alla presente deliberazione, a seguito di successiva votazione, l'immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267 del 2000, stante la necessità di attivare i contratti di lavoro per il giorno 21 maggio 2022.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO

Firmato digitalmente

F.to Renato FILIPPA

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente

F.to D.ssa Daniela SACCO
