



CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

COMUNE DI BUSSOLENO

VERBALE DI DELIBERAZIONE

DELLA GIUNTA COMUNALE N. 164

COPIA

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2018/2020-PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2018. 2° AGGIORNAMENTO.

L'anno duemiladiciotto, addì ventuno del mese di dicembre, alle ore 08.30 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

		PRESENTE
ALLASIO Anna Maria	- SINDACO	Presente
FUCILE Ivano Antonio	- VICESINDACO	Presente
AMPRIMO Valter	- ASSESSORE	Assente
SOFFREDINI Gabriella	- ASSESSORE	Presente
MALACRINO' Pasquale Andrea-	ASSESSORE	Assente

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale *Dr.ssa Maria Grazia MAZZOLARI*.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

A relazione del Vice Sindaco – Assessore al Personale Ivano Fucile.

Richiamato quanto dettato dal D.lgs. n. 267/2000 e dal D.lgs. n. 165/2001, che attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

Visti

- l'art. 89, comma 5, D.lgs. 267/2000, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;
- l'art. 91 del D.lgs. 267/2000 stabilisce che nell'ambito dell'Ente Locale, ai fini di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'articolo 6 del D.lgs. 165 del 2001, così come modificato dal D.lgs. 75/2017, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici, adottando, in conformità al piano triennale del fabbisogno, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale.

Richiamato il quadro normativo vigente in materia come di seguito riportato:

- l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, legge 28 dicembre 2001 n. 448, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio

di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449, come accertato dall'Organo di revisione;

- a norma dell'art. 1, comma 102, legge 30.12.2004 n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 legge 183/2011, introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1, comma 227, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016)- Turn over 2016-2018: "Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Al fine di garantire la continuità nell'attuazione delle attività di ricerca, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e nelle more della emanazione dei decreti di riordino di cui all'articolo 17, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, gli istituti e gli enti di ricerca possono continuare ad avvalersi del personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa in essere alla data del 31 dicembre 2015, mediante l'attivazione, previa verifica di idoneità, di contratti a tempo determinato a valere sulle risorse disponibili, ai sensi dell'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, e successive modificazioni, nonché, nel limite del 30 per cento, sulle risorse derivanti dalle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Per il personale delle qualifiche dirigenziali, al netto delle posizioni rese indisponibili ai sensi del comma 219, è assicurato nell'anno 2016 il turn over nei limiti delle capacità assunzionali. Resta escluso dalle disposizioni di cui al presente comma il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Sono conseguentemente ridotti gli stanziamenti di bilancio delle amministrazioni centrali".
A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, nonché la possibilità di utilizzare a tal fine anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;
- secondo l'art. 3 comma 120, bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come

disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente.

Richiamata la legge n. 160/2016 che ha introdotto un regime di maggior favore per i comuni inferiori ai 10.000 abitanti prevedendo la possibilità di utilizzare il 75% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

Richiamate le disposizioni del decreto legge 24/06/2016 n. 113, convertito nella legge 7.8.2016 n. 160.

Verificato che, per poter effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato, occorre innanzitutto verificare il rispetto dei seguenti requisiti:

- a) aver effettuato 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, così come modificato dal D.lgs. 75/2017);
- b) 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. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.lgs. 165/2001);
- c) aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006);
- d) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 – enti soggetti al patto nel 2015 – comma 562 – enti non soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006; art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015);
- e) per gli Enti soggetti, aver rispettato il pareggio di bilancio di cui all'art. 1 co. 707 della L. n. 208 del 28.12.2015 ed aver inviato nei termini prescritti la relativa certificazione;
- f) rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009.

Viste le nuove disposizioni introdotte dal D.lgs. 75/2017 e del conseguente nuovo testo degli articoli 6, 6-bis 6-ter del D.lgs. 165/2001 qui di seguito brevemente richiamate:

- obbligo di raccordo tra piano del fabbisogno del personale e piano della performance e quindi degli obiettivi che l'ente si propone di raggiungere;
- rispetto di tre vincoli finanziari:
 - 1) gli oneri per le assunzioni devono essere ricompresi nelle capacità che l'ente può destinare a queste finalità;
 - 2) divieto di superamento della spesa per il personale in servizio;
 - 3) obbligo di rispetto del tetto del "potenziale limite finanziario" della dotazione organica in essere (cioè

degli oneri che l'Ente sosterebbe se tutti i posti previsti nel succitato documento fossero coperti);

- con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali (art. 6 ter, comma 1);
- ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni (art. 6 ter comma 5).

Dato atto che nel corso del 2018 gli enti possono procedere alla copertura dei posti vacanti nel limite del 75% delle cessazioni avvenute nel 2017 oltre ai posti coperti mediante ricorso alla mobilità.

Ricordato che questo Ente già si avvale di due unità di personale dipendente di cui all'art. 3 "assunzioni obbligatorie. quote di riserva" legge 12 marzo 1999 n. 68, in quanto occupa un numero di dipendenti nella fascia da 15 a 35 (alla data odierna risultano in servizio n. 30 persone).

Presa visione del D.M. 10/04/2017 il quale nel determinare, per il triennio 2017-2019, la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per i comuni e le province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti locali che hanno dichiarato il dissesto finanziario e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale individua per i Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti un rapporto dipendenti-popolazione pari a 1/159.

Rilevato che applicando tali parametri al Comune di Bussoleno si ottiene un risultato pari a 38 dipendenti, mentre attualmente la dotazione organica prevede n. 30 dipendenti e pertanto, la media di cui al punto precedente risulta ampiamente rispettata.

Richiamata la delibera della G.C. n. 12 del 22/01/2018 con la quale è stata approvata la programmazione delle assunzioni del personale per il triennio 2018-2020.

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018.

Richiamata la delibera della G.C. n. 90 del 09/07/2018 avente ad oggetto: "Programmazione triennale de fabbisogno di personale triennio 2018/2020-piano annuale delle assunzioni 2018. 1° aggiornamento".

Dato atto che alla data del 09/07/2018 non erano consentite assunzioni per il triennio 2018-2020 a tempo determinato.

Richiamate le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018.

Dato atto che le sopracitate linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare ai sensi dell'art 6-tercomma 1, del decreto legislativo n° 165 del 2001, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno altresì nell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Riconosciuto dover procedere ad un 2° adeguamento del Piano annuale delle assunzioni del 2018 in considerazione delle movimentazioni previste, e successive alla data di adozione del piano ed al 1° aggiornamento.

Ritenuto altresì di prevedere che il Comune possa, ove se ne ravvisi la necessità, procedere anche ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime 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 del personale.

Richiamato il Titolo V "Tipologie flessibili del rapporto di lavoro" del CCNL (allegato A).

Vista la relazione del Responsabile del Servizio Finanziario in data 21/11/2018 allegato "B" da cui si evince che sono possibili assunzioni per l'anno 2019 per €. 51.935,36.

Richiamata la Deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie 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 idonei a costituire parametro di riferimento assunzionale".

Richiamata la relazione del Responsabile dell'Area Demografica/Attività Produttive (allegato C).

Dato atto che il Comune di Bussoleno è in linea con gli adempimenti previsti per procedere alle assunzioni di personale in quanto:

- a) ha effettuato la rideterminazione triennale della dotazione organica con la deliberazione della Giunta Comunale n. 95 del 31/10/2016, in attesa della revisione degli assetti organizzativi previsti dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

- b) ha approvato il bilancio di previsione con atto della Giunta Comunale n. 8 del 26/02/2018;
- c) ha approvato il rendiconto anno 2017 con atto del Consiglio Comunale n. 14 del 23/04/2018;
- d) ha adottato il Piano della Performance con la deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 05/03/2018 avente ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e Piano della Performance 2018";
- e) ha effettuato, in termini negativi, la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale con la deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 22/10/2018;
- f) ha approvato il Piano triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità con la deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 13/02/2017;
- g) ha rispettato il patto di stabilità interno nell'anno precedente (art. 76, comma 4, D.L. 25 giugno 2008, n. 112), come da certificazione inviata alla Ragioneria Generale dello Stato così come attestato dal Servizio Finanziario (allegato B).

Ritenuto pertanto opportuno aggiornare il proprio piano annuale di fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 come di seguito meglio riportato:

Anno 2018

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2018

CESSAZIONI

- N. 1 dipendente Cat. D – Inquadramento economico D3 – Area Demografica/Attività Produttive – Istruttore Direttivo – collocato a riposo in data 31/12/2018;

ANNO 2019

CESSAZIONI

- n. 1 dipendente Cat. C – Inquadramento economico C3 – Area Vigilanza – Agente di Polizia Municipale – trasferito mediante mobilità esterna presso altro ente del comparto dal 01/02/2019.

ASSUNZIONI

- N. 1 dipendente Cat. C – Area Demografica a tempo parziale (83,33%) e determinato per 18 mesi.
- N. 1 dipendente Cat. C – Area Demografica/Attività Produttive a tempo parziale (83,33%) e indeterminato.
- N. 1 dipendente Cat. C – Area Vigilanza a tempo pieno e indeterminato mediante mobilità esterna.

ANNO 2020

Alla data odierna non sono previste assunzioni.

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti in data 20/12/2018 Verbale n° 15 del 20/12/2018, acclarato al protocollo comunale in data 21/12/2018 prot. n. 13996, che considera la situazione assunzionale ed economica legata alla presente deliberazione.

Dato atto che la presente deliberazione rientra tra le competenze della G.C. ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 267/2000.

Rilevato che la proposta di deliberazione ha ottenuto i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 della D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, modificato dall'art. 3 comma 1, lettera b, D.L. 10.10.2012, n. 174, convertito nella legge 7.12.2012 n. 213, il parere tecnico da parte del Responsabile del Servizio interessato e il parere contabile da parte della Responsabile del Servizio finanziario.

Visto l'art. 48 D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 che demanda alla G.C. l'ordinaria amministrazione di servizi e nella fattispecie la corretta gestione dei servizi istituzionali.

CON VOTAZIONE UNANIME E FAVOREVOLE ESPRESSA IN FORMA PALESE MEDIANTE ASSENSO VERBALE:

DELIBERA

- 1) di richiamare le premesse quali parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.
- 2) di richiamare le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018.
- 3) di dare atto che ai sensi del D.M. 10/04/2017 il quale nel determinare, per il triennio 2017-2019, la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per i comuni e le province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti locali che hanno dichiarato il dissesto finanziario e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale individua per i Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti un rapporto dipendenti-popolazione pari a 1/159.
- 4) di dare altresì atto che applicando tali parametri al Comune di Bussoleno si ottiene un risultato pari a 38 dipendenti, mentre attualmente la dotazione organica prevede n. 30 dipendenti e pertanto, la media di cui al punto precedente risulta ampiamente rispettata.
- 5) di approvare la seguente programmazione triennale del fabbisogno del personale anno 2018-2019-2020, fatta salva la delibera della G.C. n. 90 del 09/07/2018 che viene ora integrata, così determinata:

Anno 2018

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2018

CESSAZIONI

- N. 1 dipendente Cat. D – Inquadramento economico D3 – Area Demografica/Attività Produttive – Istruttore Direttivo – collocato a riposo dal 31/12/2018.

ANNO 2019

CESSAZIONI

- n. 1 dipendente Cat. C – Inquadramento economico C3 – Area Vigilanza – Agente di Polizia Municipale – trasferito mediante mobilità esterna presso altro ente del comparto dal 01/02/2019.

ASSUNZIONI:

- N. 1 dipendente Cat. C – Area Demografica a tempo parziale (83,33%) e determinato per 18 mesi.
- N. 1 dipendente Cat. C – Area Demografica/Attività Produttive a tempo parziale (83,33%) e indeterminato.
- N. 1 dipendente Cat. C – Area Vigilanza a tempo pieno e indeterminato mediante mobilità esterna.

ANNO 2020

Alla data odierna non sono previste assunzioni.

- 6) di approvare la relazione del Responsabile del Servizio Finanziario in data 21/11/2018 (allegato B);
- 7) di approvare la relazione del Responsabile del Servizio Demografico/Attività Produttive in data 22/10/2018 (allegato C);
- 8) di dare atto che è stato acquisito il prescritto parere del Revisore dei Conti in data 20/12/2018 che considera la situazione assunzionale ed economica legata alla presente deliberazione;
- 9) riconosciuto dover procedere ad un adeguamento del Piano annuale delle assunzioni del 2018 in considerazione delle movimentazioni previste, e successive alla data di prima adozione del piano.
- 10) di prevedere che il Comune possa, ove se ne ravvisi la necessità, procedere anche ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime 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 del personale.

- 11) di dare atto che è stata effettuata la informazione preventiva in data 29/11/2018 con nota prot.13019 in pari data alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e alle RSU interne della presente deliberazione ai sensi dell'art. 5 e 7 del CCNL del 21/05/2018.
- 12) di demandare la soppressione di n. 1 posto di Cat. D1 Area Demografica/Attività Produttive con la contestuale creazione di n. 1 posto di Cat. C1 Area Demografica/Attività Produttive all'atto della rideterminazione della dotazione organica.
- 13) di incaricare il Responsabile dell'Area Amministrativa della trasmissione della presente deliberazione all'Organo di Revisione e alle OO.SS. e alla RSU ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018.
- 14) 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 a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..
- 15) di incaricare il Responsabile dell'Area Finanziaria a trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Regione 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.

SUCCESSIVAMENTE

LA GIUNTA COMUNALE

Attesa l'urgenza del precedente contestuale atto per consentire l'esecuzione degli atti in merito;

Visto l'art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

CON VOTAZIONE UNANIME E FAVOREVOLE ESPRESSA IN FORMA PALESE MEDIANTE ASSENSO VERBALE:

DELIBERA

Di dichiarare, a norma dell'art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, immediatamente eseguibile il precedente contestuale atto deliberativo per consentire l'esecuzione degli atti in merito.

Letto confermato e sottoscritto.

In originale firmati da:

IL SINDACO F.to (Anna Maria ALLASIO) IL SEGRETARIO COMUNALE F.to (Dr.ssa Maria Grazia MAZZOLARI)



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

La presente deliberazione, in copia conforme, viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi e contestualmente trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari a decorrere dal 28 DIC. 2018.

Il IL SEGRETARIO COMUNALE



DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ
DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 7 GEN. 2019

Per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione.

Il IL SEGRETARIO COMUNALE



Il presente atto è redatto ai sensi delle disposizioni del T.U.E.L. 267/2000.

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Lavoro a tempo determinato

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;

- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

5. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D. Lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001 e dell'art.8 del CCNL del 14.9.2000 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

9. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

10. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario;

f) progetti pluriennali finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;

h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi. Le disposizioni in materia di intervallo tra contratti non trovano applicazione nell'ipotesi di stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali e per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015.

COMUNE DI BUSSOLENO

Città Metropolitana di Torino

SERVIZIO FINANZIARIO

Ai fini delle **condizioni preliminari** per l'effettuazione di assunzioni nell'anno 2019 si attesta quanto segue:

- L'ente ha adottato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero con delibera di giunta comunale n. 126 del 22 ottobre 2018;
- L'ente ha conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2016;
- L'ente ha conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017;
- L'ente ha inviato entro il 31 marzo 2018 la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali per l'anno 2017;
- L'ente ha adottate il piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, con delibera di giunta comunale n. 19 del 13 febbraio 2017;
- L'ente ha adottato il Piano delle Performance con delibera di giunta comunale n. 35 del 5 marzo 2018;
- L'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2018/2020, del rendiconto 2017 e del bilancio consolidato 2017 e il termine per l'invio di detti bilanci alla Banca Dati amministrazioni pubbliche;
- L'ente ha attestato eventuali crediti nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni sul relativo portale;
- L'ente non si trova nella condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto.

RELATIVAMENTE ALLA CAPACITA' ASSUNZIONALE:

Con riferimento a quanto disposto dall'art.1 comma 228 della legge 208/2015, dell'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014, della modifica dell'art. 22 comma 2 D.L. 50/2017 l'ente ha una facoltà assunzionale pari al 100% della spesa dei cessati nel 2018 più i resti assunzionali del triennio 2016/2018 in quanto il rapporto dipendenti/popolazione rispetta i criteri imposti dall'art. 263 comma 2 del TUEL, stabilito dal D.M. 10 aprile 2017.

Il calcolo della capacità assunzionale per l'anno 2019 dell'Ente comprende una quota relativa ai resti assunzionali dell'anno 2016 pari ad € 31.835,33 dei resti assunzionali dell'anno 2017 pari a € 11.640,12 oltre al 100% della spesa relativa ai cessati dell'anno 2018 così dettagliata:

Il Budget disponibile quindi per l'anno 2018 è così come di seguito dettagliato:

RELAZIONE CONDIZIONI ASSUNZIONALI 2019

	SPESA PERSONALE CESSATO anno 2018
CAFFO	15.411,63
GIAI	28.438,88
OLIVERO al netto della quota rimborsata dalla Regione Piemonte	17.186,19
Totale spesa cessati 2018	61.036,70
TURNOVER 100%	61.036,70
<i>Resti assunzionali 2016</i>	<i>31.835,33</i>
<i>Resti assunzionali 2017</i>	<i>11.640,12</i>
TOTALE spesa disponibile assunzioni 2019	104.512,14

RELATIVAMENTE ALLA SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE

Ai sensi dell'art. 1 comma 562 della legge n. 296/2006 che richiede che la spesa di personale sostenuta in ogni anno sia inferiore alle media delle spese di personale sostenute nel triennio 2011/2013 pari ad euro 1.154.762,79; la spesa prevista per il 2019, con l'attuale personale ammonta ad euro 1.102.827,43; di conseguenza la spesa massima prevista per nuove assunzioni, a invarianza di altre componenti di spesa, ammonta ad euro 51.935,36.

CONCLUSIONI

Ad invarianza di altre componenti di spesa rispetto alla spesa sostenuta per il personale in forza al 31/12/2018 il limite di spesa fissato per nuove assunzioni ammonta ad euro 51.935,36, determinato dal limite imposto dall'art. 1 comma 563 della legge 296/2006.

TEMPO DETERMINATO

Facendo riferimento alla deliberazione n. 15 del 24 luglio 2018, della Corte dei Conti, sezione Autonomie, appare modesto l'importo sostenuto nel triennio 2007/2009, pari ad euro 13.702,79 e quindi inadatto a costituire un ragionevole parametro assunzionale.

Di conseguenza, è possibile individuare un limite per l'esercizio 2019, pari alla spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente, sempre nel rispetto di quanto disposto dall'art. 1 comma 563 della legge 296/2006.

Bussoleno, 21/11/2018



Il responsabile del servizio finanziario

Maria Grazia Mazzolari



COMUNE di BUSSOLENO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
AREA DEMOGRAFICA E ATTIVITA' PRODUTTIVE

Prot. n. 0012833/1.7

Bussoleno, 22.10.2018

OGGETTO: Relazione progettuale Area Demografica e Attività Produttive.

Il Servizio Demografico (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva, Assistenza) ha sempre operato con la dovuta efficienza, sia rispetto a nuovi compiti e competenze sia nel continuo miglioramento delle procedure di erogazione dei servizi propri e le continue novità normative vengono recepite ed attuate con la massima tempestività possibile.

Nell'intenzione di voler continuare a tendere verso questi obiettivi, in questa particolare fase temporale di attuazione di nuove competenze e innovazione gestionale, in primis dell'anagrafe, considerando altresì le tre consultazioni elettorali che avverranno il prossimo anno, si ritiene necessaria un'implementazione delle risorse umane operative al servizio del settore demografico. Tutto in considerazione del fatto che un dipendente dell'area ha presentato le dimissioni volontarie nel mese di gennaio del corrente anno e che i due dipendenti attualmente impiegati presso il Servizio Demografico sono part-time (al 75% e al 88%).

L'esperienza e la professionalità dei due operatori presenti garantiscono un buon livello dei servizi erogati agli utenti, nonostante la mole del lavoro continua a moltiplicarsi con l'esponentiale crescita delle competenze a capo del settore e la gestione delle risorse economiche rimane oculata rispettando le previsioni delle entrate e delle uscite.

Un semplice dato rappresentativo a dimostrazione, oltre le altre svariate competenze, è il numero di pratiche del settore anno 2017:

- ANAGRAFE: n. 384 (146 procedure di nuove iscrizioni, 152 cancellazione, 86 variazione)
- STATO CIVILE n. 166 (41 procedure di nascita, 80 morte, 15 matrimoni, 4 divorzi, 26 cittadinanze)
- CERTIFICAZIONI/ACCERTAMENTI/VERIFICHE: n. 3.000 circa

Alla luce di ciò, grazie alla professionalità ed esperienza, gli operatori cercano di reggere le attività istituzionali evitando, sovente con difficoltà, interruzioni dei servizi erogati ma occorre lo sviluppo di nuovi progetti, ormai resi necessari nel settore demografico al fine di una funzionalità moderna, informatizzata ed inderogabile.

In questo particolare momento, l'ufficio anagrafe si ritrova coinvolto in un sistema che stravolgerà il normale metodo di lavoro finora adottato. L'art. 2 del decreto-legge n. 179/2012, convertito dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221 (che ha sostituito l'art 62 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82), ha istituito presso il Ministero dell'interno, l'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR), quale base di dati di interesse nazionale, che subentra all'Indice Nazionale delle Anagrafi (INA), all'Anagrafe della Popolazione Italiana Residente all'Estero (AIRE), nonché alle anagrafi della popolazione residente e dei cittadini italiani residenti all'estero tenute dai comuni.

Tale progettualità si pone l'obiettivo di far confluire tutte le anagrafi comunali in un'unica infrastruttura telematica che diventerà il sistema anagrafico di riferimento per l'intero Paese. L'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) costituisce l'elemento portante di un profondo processo di semplificazione e razionalizzazione nella gestione dei dati anagrafici della popolazione. Una volta ultimata, essa permetterà, infatti, a tutte le Pubbliche Amministrazioni, di accedere, collegandosi in via telematica ad un unico archivio, alle posizioni anagrafiche dei residenti e consentirà a ciascun cittadino di richiedere i propri certificati anagrafici presso ciascun comune e non soltanto presso il comune di residenza.

Il progetto dell'ANPR - per la cui realizzazione, implementazione e gestione il Ministero dell'Interno si avvale di Sogei S.p.A. (art.1, comma 306, della legge n.228/2012) - è regolato da provvedimenti normativi di attuazione che ne scandiscono le varie fasi (DPCM n.109/2013 e n.194/2014).

Tale progetto è giunto all'ultima fase di realizzazione che riguarda il processo di migrazione delle anagrafi comunali (APR ed AIRE). Il Comune di Bussofeno effettuerà le operazioni di subentro nella nuova banca dati nei prossimi mesi.

L'art. 10, comma 1, del D.L. n. 78/2015 (L. n. 125/2015) ha previsto che l'ANPR contenga altresì l'archivio informatizzato dei registri di stato civile tenute dai comuni e fornisca i dati ai fini della tenuta delle liste di leva secondo le modalità definite con apposito DPCM (ANPR estesa che attualmente è in fase di progettazione).

L'ufficio concretizzerà, realizzando e gestendo la nuova banca dati nazionale, integrando le applicazioni esistenti dell'Anagrafe nazionale della popolazione esistente, secondo quanto previsto dal DPCM 10 novembre 2014 n. 194, in modalità sincrona.

La necessità di operare direttamente su ANPR - unico archivio anagrafico legalmente valido dal momento del subentro - e, nello stesso tempo, di garantire il costante aggiornamento della base dati (di servizio) locale, determina pertanto la necessità di una profonda revisione nell'approccio all'erogazione dei servizi anagrafici.

Inoltre, in un'ottica di evoluzione futura, l'ufficio vuole proporsi di regolarizzare tutti i dati necessari per l'implementazione che avverrà nei prossimi anni, in modo da estendere il nuovo sistema di banca dati nazionale anche allo stato civile, in maniera sistematica ed automatica, realizzando un soluzione applicativa non appena i provvedimenti normativi lo prevederanno.

Tutto ciò, con notevoli benefici per il servizio offerto al cittadino, ponendo come centro dell'operato degli uffici, nativamente allineati con il rispetto delle esigenze dell'utenza, la digitalizzazione dei servizi offerti alla comunità con l'obiettivo di monitorare i risultati, di preservare e sostenere lo sviluppo del territorio, di farsi sempre più prossimi alle reali necessità amministrative e burocratiche della cittadinanza.

Infine, si richiamano le stesse esigenze e finalità sopra esposte ricordando che nella primavera prossima ci saranno tre consultazioni elettorali: amministrative, regionali ed europee, per le quali sarà necessaria una figura incaricata ad hoc di supporto alla struttura organica - senza peraltro che essa svolga in modo diretto attività riconducibili al Sindaco quale Ufficiale di governo.

Infatti l'espletamento delle improrogabili ed inderogabili incombenze in materia implicano anche e soprattutto lavoro di archivistica demografica, di collegamento con Enti terzi competenti per controllo/linee guida (es. Circondario) e di coordinamento con le altre aree a cui in modo straordinario vengono affidati adempimenti di natura elettorale (es. polizia locale - ufficio tecnico).

Il Responsabile dell'Area

Dr.ssa Simona CUATTO

Firma autografa omessa ai sensi del D.Lgs. 39/93