

- Originale
- Copia



COMUNE DI FRUGAROLO
(Provincia di Alessandria)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 39/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO PERSONALE ANNI 2022-2024 E PROGRAMMA ANNUALE DELLE ASSUNZIONI. COPERTURA DEL TURN OVER. ASSUNZIONE ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C1 ADDETTO ALL'UFFICIO SEGRETERIA, SERVIZI GENERALI E PROTOCOLLO CON DECORRENZA 01.06.2022.

L'anno DUEMILAVENTIDUE, addì TRENTA del mese di MAGGIO alle ore 11,30 nella solita sala delle riunioni, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla legge e dalle norme statutarie, vennero convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Fatto l'appello risultano presenti:

N.	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI	INVIATA
1	VALDENASSI MARTINO GIOVANNI PIO	SINDACO	X	-	<ul style="list-style-type: none">○ Prefettura○ Comunicata Capigruppo Consiglieri
2	GAZZANIGA PIETRO	VICE-SINDACO ASSESSORE	X	-	
3	FINCO ALAN FRANCESCO	ASSESSORE	X	-	
TOTALI			3	=	

Con l'intervento e l'opera della Dott. Stefano Valerii - Segretario Comunale, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il geom. Martino Giovanni Pio VALDENASSI, Sindaco, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO PERSONALE ANNI 2022-2024 E PROGRAMMA ANNUALE DELLE ASSUNZIONI. COPERTURA DEL TURN OVER. ASSUNZIONE ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C1 ADDETTO ALL'UFFICIO SEGRETERIA, SERVIZI GENERALI E PROTOCOLLO CON DECORRENZA 01.06.2022.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- Con deliberazione di Giunta Comunale nr. 26-2022 del 02.05.2022 è stato disposto il collocamento a riposo della dipendente Sig.ra Rangone Maria Iosè con decorrenza 01.06.2022;
- Con deliberazione di Giunta Comunale nr. 31 del 09.05.2022 è stato approvato l'accordo per l'utilizzo della graduatoria del Concorso pubblico indetto dal Comune di Gavi, per l'assunzione tramite selezione pubblica, di un istruttore amministrativo C1, addetto ai servizi amministrativi;
- Con deliberazione di Giunta Comunale nr. 34 del 11.05.2022 è stato approvato lo schema di bilancio 2022/2024 dalla Giunta Comunale, deciso lo stralcio della programmazione triennale del personale (con modifica della categoria B7 attualmente addetta all'ufficio segreteria, servizi generali e protocollo, in categoria professionale C1, anche a seguito della mobilità andata deserta indetta per coprire il posto vacante in categoria B);
- Il Decreto Milleproroghe in corso di approvazione ha rinviato l'approvazione del bilancio di previsione degli EE.LL. alla data del 31 maggio 2022, autorizzando nel contempo l'esercizio provvisorio ex art. 169 del TUEL;
- La legge di bilancio anno 2022 è stata approvata il 30 dicembre 2021, con il n.234;
- l'articolo 39, comma 1, della legge 27.12.2007, n. 449 stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il buon funzionamento dei servizi, compatibilmente con le risorse finanziarie, gli organi di vertice delle pubbliche amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, avendo come obiettivo la riduzione programmata della spesa di personale - e successive modificazioni, che testualmente recita “...*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*”;
- l'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e gli articoli 89 e 91 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i., impongono l'obbligo di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, come previsto dal comma 41 bis del sopra citato articolo 6, introdotto dal comma 1 dell'articolo 35 del D. Lgs. 150/2009 - come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui “1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6- ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di*

reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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. 3. 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. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;

- **VISTO** inoltre l'art.6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita: “1. 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, le 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. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio Sanitario Nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministero della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. 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.”;
- l'articolo 19, comma 8, della legge 448/2001, dispone che dall'anno 2002 gli organi di revisione finanziaria accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese;

RILEVATO:

1. che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA. con decreto della Funzione Pubblica 08 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
2. che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

VISTI:

- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, recita: “1. *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. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”;*
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n.267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate alla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni 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;

CONSIDERATO CHE il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

RILEVATO CHE, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 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 in attuazione del piano triennale dei fabbisogni del personale, 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;

ATTESO CHE il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione della spesa;

VISTO l'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con

modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“2. *“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 un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)”*;

VISTO il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui al suddetto art. 33, comma 2, del Decreto Crescita, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

RILEVATO CHE le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

VISTA la Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno sottoscritta in data 08/06/2020, che fornisce indicazioni sulle modalità di applicazione e di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti, in relazione al D.M. attuativo dell’art. 33, comma 2, del Decreto- legge n. 34/2019;

RILEVATO CHE la suddetta Circolare chiarisce, tra l’altro, al punto 1.1. che “ *al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure*

assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente;

RICHIAMATO il contenuto dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 (finanziaria 2007), riscritto dall'articolo 14, comma 7 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni in legge 122/2010, che prevede che gli enti soggetti al patto di stabilità riducano la spesa di personale attraverso l'adozione di azioni di intervento;

RICHIAMATO l'articolo 76, comma 7, del D.L. 112/2008, convertito in legge 133/2008, che prevede il divieto di assunzione di personale a qualsivoglia titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale se l'incidenza della spesa di personale risulta pari o superiore al 50% delle spese correnti, ed, inoltre, qualora la percentuale sia inferiore al 50%, la possibilità di assumere personale nel limite del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente;

RICHIAMATO, il [decreto del 17 marzo 2020](#) del Ministero della Funzione Pubblica, di concerto con MEF e Ministero dell'Interno relativo alle Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n.108 del 27 aprile 2020;

PRECISATO che il Comune di FRUGAROLO è stato soggetto al patto di stabilità dall' anno 2013, e al pareggio di bilancio e risulta sotto il parametro limite, pari al 50% di incidenza delle spese di personale sulle spese correnti;

RILEVATO, con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, che dispongono la necessità di effettuare ricognizioni annuali per la rilevazione di eventuali eccedenze di personale, che questo ente presenta posti d'organico vacanti, la cui copertura non è praticabile a causa delle limitazioni normative sulle nuove assunzioni e, quindi, non vi è eccedenza di personale;

RITENUTO, di dover sostituire il personale che, dal 01.06.2022 (ultimo giorno di lavoro il 31.05.2022) sarà collocato in pensione e quindi di procedere a nuove assunzioni di personale e di dover procedere, nei limiti della normativa vigente, esclusivamente, alla sostituzione di personale eventualmente cessato con copertura del *turn - over*;

CONSIDERATA, inoltre, la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento normativo relativamente al triennio in considerazione;

DATO ATTO che sarà data comunicazione preventiva ai sensi dell'articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

CON VOTI favorevoli unanimi legalmente espressi:

DELIBERA

DI DARE ATTO CHE:

- relativamente a periodo 2022-2024, annualità 2022, di procedere ad assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato, per sostituire la dipendente che al 31.05.2022 cesserà dal servizio per pensionamento, fermo restando il rispetto del pareggio di bilancio ed il rispetto dell'incidenza della spesa di personale sul totale delle spese correnti non superiore al 50%;
- di assumere, con decorrenza 01.06.2022, la Sig.ra **C.A.**, nata a **XXXXXXX**, residente in Comune di **XXXXXX**, con la qualifica di istruttore amministrativo cat. C1, addetto all'ufficio segreteria, servizi generali e protocollo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con orario di lavoro a tempo pieno, rinviando all'ufficio personale per la stipula del contratto individuale di lavoro;
- di dare atto che l'assunzione avviene con riferimento alla D.G.C. n. 31 del 09.05.2022, citata nelle premesse;

- di dare atto che personale di cui è stato disposto il collocamento a riposo, provvederà ad affiancare il nuovo personale assunto dal 01.06.2022, con modalità di servizio compatibili con l'articolo 5, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. *“In linea generale, si ricorda che il menzionato articolo 5, comma 9, prevede il divieto per le pubbliche amministrazioni di conferire incarichi direttivi, dirigenziali, cariche in organi di governo, incarichi di studio o consulenza, a pensionati, già lavoratori pubblici o privati. Tale divieto non si configura come assoluto, in quanto è fatta salva la possibilità di conferire tali incarichi o cariche a titolo gratuito e, con specifico riguardo agli incarichi direttivi e dirigenziali, con il limite annuale. Al fine poi di dare indicazioni interpretative e attuative sulle disposizioni contenute nella norma in esame, il Ministro pro tempore per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha elaborato due specifiche circolari (Nota 2). In merito, si puntualizza che la giurisprudenza contabile si è più volte soffermata sulla definizione di “lavoratori” contenuta nel dettato normativo, manifestando un orientamento che può dirsi ormai consolidato, in base al quale “l'uso del termine «lavoratori» (Nota 3) e non «dipendenti» va interpretato proprio al fine di comprendere tutti i lavoratori, sia dipendenti che autonomi, a prescindere dall'attività lavorativa svolta prima di essere collocati in quiescenza, in coerenza, peraltro, con la ratio della disposizione di conseguire risparmi di spesa”. Secondo quanto sopra evidenziato – nel ritenere che le previsioni di cui all'art. 5, comma 9, del decreto legge n. 95 del 2012 si debbano applicare anche ai professionisti collocati in quiescenza presso enti privati di previdenza obbligatoria – non si ravvisano elementi ostativi all'ipotesi che a tali soggetti siano attribuiti incarichi di studio, consulenza, direttivi, dirigenziali, o cariche in organi di governo, ferma restando la gratuità”;*
- con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (TUPI), relative alla necessità di effettuare ricognizioni annuali per la rilevazione di eventuali situazioni di eccedenze di personale, questo ente presenta posti in organico vacanti, la cui copertura non è praticabile a causa delle limitazioni normative sulle nuove assunzioni e, quindi, non vi è eccedenza di personale;

DI INCARICARE il Responsabile del Servizio personale e del servizio ragioneria per gli adempimenti di competenza, connessi e conseguenti alla presente delibera di programmazione;

DI RISERVARSI la possibilità di modificare la presente deliberazione, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio 2022-2024;

DI DARE SEGUITO, con l'esecuzione di atti di dettaglio, alla programmazione e alle assunzioni previste nel presente provvedimento amministrativo;

Indi, con separata votazione unanime, la Giunta dichiara immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs n. 267/2000.

COMUNE DI FRUGAROLO
(Provincia di Alessandria)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 39/2022
(Art. 49, D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.)

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO PERSONALE ANNI 2022-2024 E PROGRAMMA ANNUALE DELLE ASSUNZIONI. COPERTURA DEL TURN OVER. ASSUNZIONE ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C1 ADDETTO ALL'UFFICIO SEGRETERIA, SERVIZI GENERALI E PROTOCOLLO CON DECORRENZA 01.06.2022.

=====

PARERE DI LEGITTIMITA'

Si esprime parere favorevole in ordine alla Legittimità della presente proposta di Deliberazione.

IL SEGRETARIO COMUNALE

=====

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole, in ordine alla Regolarità Contabile della presente proposta di Deliberazione.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

=====

Frugarolo, li 30.05.2022

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL SINDACO PRESIDENTE
Geom. Martinio Giovanni Pio Valdenassi

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Stefano Valerii

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico che copia di questa deliberazione della Giunta è stata affissa all'Albo pretorio dell'Ente Oggi 03.06.2022 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi fino al 18.06.2022 ai sensi di legge.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Stefano Valerii

Frugarolo, li 03.06.2022

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che questa deliberazione, non soggetta a controllo preventivo di legittimità secondo quanto stabilito dall'art. 17, comma 33, della legge 15 maggio 1997, n. 127, è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134, u.c. T.U.E.L.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Stefano Valerii

Frugarolo, li 03.06.2022

□ COPIA CONFORME ALLA DELIBERAZIONE, PER USO AMMINISTRATIVO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Stefano Valerii

Frugarolo, li
