

**COMUNE DI ROSTA
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

PROGRAMMA BIENNALE DI FORNITURE E SERVIZI 2021/2022 - ART. 21 DEL D.LGS. 50/2016 DEL 12/04/2016

ANNO 2021

n.	TIPOLOGIA		CODICE UNICO INTERVENTO	DESCRIZIONE INTERVENTO	CPV	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO		IMPORTO UNITARIO CONTRATTUALE PRESUNTO	ANNO DI AGGIUDICAZIONE	DURATA DEL CONTRATTO	IMPORTO ANNUALE PRESUNTO 2021	FONTE RISORSE FINANZIARIE
	SERVIZI	FORNITURE	CUI			Cognome	Nome					
1		X		Fornitura gas metano	09121000-3	FONTANA	Elisabetta	C. 49.000,00	2020	1	C. 20.000,00	ENTRATA CORRENTE DI BILANCIO
2	X			Servizio di trasporto scolastico e servizi aggiuntivi (se no utilizzata opzione rinnovo)	60130000-8 --	PREVER LOIRI	CATERINA	C. 101.000,00	2021	3 ANNI+ 3 ANNI	C. 33.666,00	ENTRATA CORRENTE DI BILANCIO

**COMUNE DI ROSTA
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

PROGRAMMA BIENNALE DI FORNITURE E SERVIZI 2021/2022 - ART. 21 DEL D.LGS. 50/2016 DEL 12/04/2016

ANNO 2022

n.	TIPOLOGIA		CODICE UNICO INTERVENTO	DESCRIZIONE INTERVENTO	CPV	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO		IMPORTO UNITARIO CONTRATTUALE PRESUNTO	ANNO DI AGGIUDICAZIONE	DURATA DEL CONTRATTO	IMPORTO ANNUALE PRESUNTO 2022	FONTE RISORSE FINANZIARIE
	SERVIZI	FORNITURE	CUI			Cognome	Nome					
1		X		Fornitura gas metano	09121000-3	FONTANA	Elisabetta	C. 49.000,00	2020	1	C. 20.000,00	ENTRATA CORRENTE DI BILANCIO
2	X			Servizio di refezione scolastica e mensa per utenti centri estivi comunali e dipendenti comunali	55523100-3 --	PREVER LOIRI	CATERINA	C. 1.200.000,00	2022	4	C. 300.000,00	ENTRATA CORRENTE DI BILANCIO
3	X			Servizio di pre e post scuola	80410000-1	PREVER LOIRI	CATERINA	C. 39.000,00	2021		C. 19.500,00	ENTRATA CORRENTE DI BILANCIO
4	X			Servizi assicurativi	66510000-8	PREVER LOIRI	CATERINA	C. 100.000,00	2022	4	C. 25.000,00	ENTRATA CORRENTE DI BILANCIO
5	X			Servizio manutenzione del cimitero	98371111-5	PREVER LOIRI	CATERINA	C. 40.000,00	2021	4	C. 10.000,00	ENTRATA CORRENTE DI BILANCIO
6		X		Fornitura energia elettrica	09121000-3	RUELLA	Silvia	C. 244.000,00	2022	1	C. 125.950,00	ENTRATA CORRENTE DI BILANCIO

ALLEGATO C

Programmazione fabbisogno personale triennio 2021-2023 anno 2021 – Piano del fabbisogno

PREMESSA

Il principio contabile concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP) sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

In questa sezione pertanto vengono presentate le linee guida relative alla programmazione del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023 premettendo che:

- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, dispone che "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 di personale";
- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del personale;
- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 75/2017, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), prevede che ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6, comma 4, del predetto decreto legislativo, stabilisce che il documento di programmazione debba essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e risulti coerente con gli strumenti di programmazione economica-finanziaria;
- l'art. 6-ter, comma 1 del medesimo decreto prevede che, 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;
- il decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'art. 33, al comma 2, del Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27/04/2020 il quale dispone che gli spazi assunzionali del personale a tempo indeterminato sono calibrati per ente, sulla base di uno specifico sistema di virtuosità dell'equilibrio finanziario e non più sulla base delle cessazioni di personale intervenute.

In particolare 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale nuovo sistema ha prodotto come effetto, per i soli comuni cui si applica la novellata normativa in materia di assunzioni, che le mobilità incidono sui parametri del calcolo e, pertanto, non sono ritenute neutre ai fini della spesa.

Il Comune di Rosta con una popolazione al 31.12.2019 pari a n. 5.040 abitanti si colloca nella fascia demografica dei comuni da 5.000 a 9.999 abitanti con valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti del 26,90%.

Per l'Ente il rapporto tra la spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati è pari al 20,55%, inferiore pertanto al valore soglia per la classe demografica di appartenenza.

Con delibera di Giunta Comunale n. 114 del 3.10.2019, si approvava il Documento Unico di Programmazione (D.U.P) - 2020/2022, comprensivo dell'allegato C) contenente le linee relative alla programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale nel quale, previa analisi degli effettivi bisogni, si confermava la dotazione organica esistente di n. 18 unità di personale, successivamente aggiornato con deliberazione n. 55 del 15.07.2020 al fine di dare attuazione alla nuova disciplina delle assunzioni negli Enti Locali contenuta nell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019.

Il testo presentato in questa sezione delinea le indicazioni per la programmazione del personale alla luce del programma politico previsto nel DUP, alle esigenze di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse necessarie al funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio e alle modifiche normative in relazione ai vincoli assunzionali intervenuti.

Sulla base delle nuove regole dettate dalla riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego (D.Lgs. 75/2017) l'organizzazione degli uffici deve essere ispirata al rispetto dei seguenti principi:

- a) dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
- b) essere conforme al "piano triennale dei fabbisogni";
- c) essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
- d) ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di "obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini";
- e) garantire "l'ottimale distribuzione delle risorse umane";
- f) essere coerente con "la pianificazione pluriennale delle attività e della performance";
- g) essere coerente "con le linee di indirizzo" emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- h) essere compatibile con le "risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano" quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio" e di "quelle connesse alle facoltà assunzionali" dell'ente.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E VINCOLI NORMATIVI

In fase di aggiornamento del programma triennale e annuale del fabbisogno del personale è necessario coniugare le necessità di avere una dotazione di risorse umane e competenze in grado di perseguire, oltre alle funzioni istituzionali anche i programmi prioritari di questa Amministrazione, con la normativa vigente.

In particolare, alla luce delle nuove disposizioni, il Comune di Rosta ha la possibilità di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non