



COMUNE DI SENORBÌ
Città metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

N. 69 del 11-11-2021

Oggetto: Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023 e Piano Annuale 2021- Modifiche.

L'anno: duemilaventuno
Il giorno: undici
Del mese di: novembre
Alle ore: 13:15

La seduta di Giunta Comunale si è tenuta con la presenza del Sindaco e degli Assessori: Mascia Carlo in sede e Erriu Paola ed il Segretario Comunale in modalità di videoconferenza così come stabilito dal DPCM 08 marzo 2020 articolo 1, lettera q).

Pireddu Alessandro	Sindaco	P
Follesa Filippo	Vicesindaco	A
Mascia Carlo	Assessore	P
Mascia Sara	Assessore	A
Erriu Paola	Assessore	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione - art. 97, comma 4° lett.a) - del D.Lgs n° 267/2000, IL SEGRETARIO COMUNALE Dott. Mascia Lorenzo.

Presiede la seduta il Sindaco – Dott. Pireddu Alessandro - che constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara valida la riunione e invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

IL RESPONSABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO

Richiamato l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

Richiamato inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che stabilisce 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. Stabilisce inoltre che ciascuna amministrazione pubblica comunica le proprie informazioni e i relativi aggiornamenti annuali, al Dipartimento della Funzione Pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani deve essere effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Considerato che con il Decreto 08.05.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (G.U. – Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018).

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale ha introdotto l'obbligo, a decorre dall'01.01.2012, di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia contrattuale, pena la nullità degli atti posti in essere;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 19.03.2021 di "Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2021/2023 e Piano Annuale 2021";

Preso atto che:

l'art. 39, c. 1, della Legge n. 449/1997 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;

la norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 che in tema di assunzioni stabilisce che:

1. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n.68/1999, 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica;*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area;*

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;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di 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;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Considerato che si è determinato il limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, pari a € 1.097.510,80;

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*Negli anni 2014 e 2015 le Regioni e gli Enti Locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 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; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le Amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo";*

Visto il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: "**5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over**";

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo*";

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita: "**28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al**

lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”;

Visto inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato che recita: *“Per le Amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente;”*

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei Comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

DELIBERA DI GIUNTA n.69 del 11-11-2021 COMUNE DI SENORBI'

Rilevato che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023 vanno presi ad oggi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2018, 2019 e 2020, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2020 e per il FCDE il bilancio di previsione 2021/2023 dato assestato;

Dato atto che il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato (Corte dei Conti Emilia Romagna 55/2020);

Dato atto che:

- questo Ente, in base all'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2020 (deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 21.07.2021), ha registrato un rapporto tra spese di personale (€ 756.217,85) ed entrate correnti al netto del F.C.D.E. (€ 51.451,00) pari al 18,41 %;
- l'Ente si colloca pertanto nell'ambito delle condizioni di cui all'art. 4, comma 2: è consentito, in fase di prima applicazione, ovvero fino al 31.12.2024, incrementare la spesa per il personale a tempo indeterminato, accertata nel rendiconto 2018, per una percentuale massima del 24,0% nell'annualità 2021 (art. 5 del DM), e comunque nel limite del valore soglia del 27,2% fissato dall'art. 4 del decreto;
- per questo Ente la percentuale di incremento del 24,0% relativa all'annualità 2021 sarebbe pari a € 1.253.800,85 (spesa di personale anno 2018 di € 1.011.129,72 incrementata del 24,0%), ma che, al fine di rispettare il valore soglia del 27,2%, l'incremento massimo consentito ammonta a € 361.031,00 rispetto alla spesa 2020 di € 756.217,00 (quindi per un totale di € 4.107.535,79: entrate nette 2018/2020 pari € 361.031,89 x 27,2%);

Considerata la necessità di aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023 in seguito all'avvenuta approvazione del rendiconto della gestione 2020 e di dare atto che permangono le facoltà assunzionali di cui al piano delle assunzioni 2021/2023, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, al fine di attivare le relative procedure per il reclutamento di personale ed il potenziamento di quello già in ruolo, mediante passaggio dal tempo parziale al tempo pieno, per il soddisfacimento di servizi offerti alla collettività;

Ritenuto altresì di prevedere, nel Piano del Fabbisogno in argomento, anche assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis art. 9, comma 28 del D. Lgs. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Verificato che il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28 del D. L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile tra cui anche quelli stipulati ai sensi dell'art 110 c. 1 del T.U.E.L., è di € 29.900,00;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e più precisamente:

- è stata effettuata, con delibera di G.C. n. 09 del 19.03.2021, la ricognizione annuale di eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., da cui non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;

- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022 (delibera GC n. 13 del 31.01.2020) in attuazione di quanto previsto dall'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 198/2006;

Ricordato che questo Ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 16.98%;

Ravvisata la necessità di apportare alcune modifiche al Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per l'anno 2021, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, come segue:

- **dato atto** che un posto di Istruttore Direttivo Assistente Sociale, categoria D, tempo indeterminato e parziale 31 ore settimanali, è vacante in seguito a intervenuta mobilità volontaria del dipendente presso altro Ente e che per garantire l'efficienza dei servizi, considerato la notevole richiesta da parte dell'utenza, si intende procedere all'assunzione integrando anche le ore di lavoro, favorendo il passaggio a tempo pieno – 36 ore settimanali - del posto vacante;
- **dato atto** inoltre, per migliorare e soddisfare al meglio i servizi offerti alla collettività si aumentano le ore lavorative dell'Istruttore Direttivo Tecnico – ingegnere – cat. D – servizio Tecnico comunale, da tempo parziale (31 ore settimanali) al tempo pieno (36 ore settimanali);
- **considerato**, inoltre, che la programmazione del Fabbisogno di Personale 2021/2023 prevedeva la conclusione del dell'iter di assunzione di tre operai (n.1 a tempo pieno e indeterminato e n. 2 a tempo parziale e indeterminato 50% (18 ore settimanali) cat. B - profilo professionale esecutore tecnico specializzato qualifica giardiniere, mediante selezione del centro per l'impiego, ma non si è potuto procedere in quanto è stata prodotta una graduatoria di categoria B3 anziché B come richiesto da questo Ente. E' intendimento procedere nuovamente al ricorso mediante il centro per l'impiego per le assunzioni suindicate programmando, in luogo dell'assunzione di due operai a tempo parziale e indeterminato 50% (18 ore settimanali), categoria B, pos. econ. B1, l'assunzione a tempo determinato per anni tre. Permangono invariate le modalità per l'assunzione dell'operaio a tempo pieno e indeterminato - cat. B – posizione economica B1;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale previsto nel bilancio esercizio 2021	€ 1.080.203,38
LIMITE DI SPESA DA APPLICARE NEL 2021	€1.103.141,98

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 è inferiore al limite di spesa da applicare nel 2021;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

DELIBERA DI GIUNTA n.69 del 11-11-2021 COMUNE DI SENORBI'

Visto l'allegato prospetto per l'anno 2021 predisposto dal responsabile finanziario, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, relativo alle facoltà assunzionali a tempo indeterminato;

Vista la precedente dotazione organica approvata con deliberazione n. 10 in data 19.03.2021;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica modificata con le variazioni surriportate ed evidenziare che permane invariato il numero totale dei dipendenti;

Si evidenzia che nella programmazione, approvata con delibera n. 10 del 19.03.2021, era prevista la mobilità interna di n°2 Agenti di Polizia Locale mediante passaggio alla qualifica di Istruttori Amministrativi – cat. C – ma per esigenze di servizio un Agente è rimasto nello stesso Servizio di Polizia Locale con mansioni esclusivamente interne;

Dato atto che la presente proposta viene trasmessa all'Organo di revisione economico-finanziaria dell'Ente per il relativo parere da rendere ai sensi dell'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Dato atto che:

- questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nella programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023, piano occupazionale 2021 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il fabbisogno 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557 e ss., della legge n. 296/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria dell'Ente prot. n. 10709 del 18/10/2021;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, che si riportano in calce alla presente;

PROPONE

1. **Di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **Di disporre** con il presente atto l'aggiornamento dei valori per il calcolo della soglia di rilevanza ai fini assunzionali a seguito dell'avvenuta approvazione del rendiconto della Gestione dell'esercizio finanziario 2020;
3. **Di dare atto** del permanere, a seguito all'approvazione del Rendiconto di gestione per l'esercizio 2020, delle facoltà assunzionali di cui al Programma del Fabbisogno di Personale 2021/2023 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 19.03.2021;

4. Di dare atto che all'interno di questo Ente non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come attestato dai vari responsabili della struttura organizzativa dell'Ente;
5. **di rideterminare** la dotazione organica dell'Ente con le modifiche apportate con il presente atto e costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, intesa come personale in servizio e personale che si prevede di assumere con il presente atto, come da prospetto seguente:

Categoria	Profilo	Tempo pieno	Tempo parziale	Percentuale Tempo parziale	Totale categoria
D					
	Istruttore Direttivo Contabile	1			
	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	2			
	Istruttore Direttivo Assistente Sociale	2	1	50%	
	Istruttore Direttivo Tecnico	3			
	Istruttore Direttivo di Vigilanza (comando)				
					9
C					
	Istruttore Amministrativo Contabile	9			
	Istruttore Tecnico	1			
	Istruttore di Vigilanza	5			
					15
B					
	Collaboratore Amministrativo	1			
B					
	Esecutore Tecnico Specializzato	2	2 tempo determinato anni tre	50%	5
		26	3		29

6. **Di approvare** gli allegati prospetti per gli anni 2021/2022/2023 predisposti dal responsabile finanziario, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, relativi alle facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
7. **Di approvare** la surriportata Programmazione del Fabbisogno di personale Triennio 2021/2023 e annualità 2021 a seguito delle modifiche summenzionate:

Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Avvio e conclusione delle procedure di assunzione dei posti che si sono resi vacanti per quiescenza, comprensivo delle unità di cui alla L. 68/1999, dimissioni o mobilità esterna e dei	Copertura dei posti, a tempo indeterminato che si renderanno vacanti per quiescenza, dimissioni, mobilità esterna o dei posti a tempo determinato che si rendessero necessari ed urgenti	Copertura dei posti, a tempo indeterminato che si renderanno vacanti per quiescenza, dimissioni, mobilità esterna o dei posti a tempo determinato che si rendessero necessari per

DELIBERA DI GIUNTA n.69 del 11-11-2021 COMUNE DI SENORBI'

<p>posti a tempo determinato che si rendessero necessari ed urgenti per esigenze particolari non prevedibili, nel rispetto dei vincoli di spesa e della normativa vigente in materia di coordinamento della finanza pubblica:</p> <p>n°1 a tempo pieno e indeterminato cat. B – posizione economica B1- profilo professionale esecutore tecnico mediante selezione centro per l'impiego;</p> <p>n°2 a tempo parziale e determinato per anni tre al 50% (18 ore settimanali) cat. B – posizione economica B1 - profilo professionale esecutore tecnico mediante selezione centro per l'impiego;</p> <p>Le suindicate selezioni erano già state bandite ed ultimate ad aprile 2021 ma il centro per l'impiego ha prodotto una graduatoria di qualifica superiore a quella richiesta: B3 anziché B1.</p> <p>=====</p> <p>n°1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile – cat. D -a tempo pieno e indeterminato - mediante mobilità volontaria e in subordine richiesta di graduatoria vigente di altri Enti, concorso pubblico per titoli ed esami o per esami;</p> <p>=====</p> <p>n°2 Agenti di Polizia Locale – cat. C in previsione della mobilità interna del personale attualmente in organico, procedura di assunzione attivata nel 2020 e in corso di svolgimento mediante richiesta di graduatorie di altri Enti.</p> <p>CONCLUSO</p> <p>=====</p> <p>n°2 Istruttori Amministrativi – cat. C – a tempo pieno e indeterminato – mediante mobilità interna del personale del Servizio Polizia Locale;</p> <p>===== CONCLUSO</p> <p>n.° 01 Assistente Sociale – cat.</p>	<p>per esigenze particolari non prevedibili, nel rispetto dei vincoli di spesa e della normativa vigente in materia di coordinamento della finanza pubblica.</p>	<p>esigenze particolari ed urgenti non prevedibili, nel rispetto dei vincoli di spesa e della normativa vigente in materia di coordinamento della finanza pubblica.</p>
---	--	---

DELIBERA DI GIUNTA n.69 del 11-11-2021 COMUNE DI SENORBI'

<p>D – a tempo determinato, p.t. 18 ore - mediante procedura ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000; =====</p> <p>n°2 Agenti di Polizia Locale – cat. C - a tempo pieno e indeterminato - mediante mobilità volontaria e in subordine richiesta di graduatoria vigente di altri Enti, concorso pubblico per titoli ed esami o per esami; PARZIALMENTE CONCLUSO</p>		
--	--	--

8. **Di prendere atto** che la spesa di personale calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e ss., della Legge 296/2006, risulta contenuta con riferimento alla soglia calcolata secondo il Decreto 17 marzo 2020, come si evince dagli allegati predisposti a consuntivo, per l'anno 2019 e per il bilancio di previsione 2020/2022;
9. **Di dare atto** che questo Ente:
- ha aggiornato il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2020/2022, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, con deliberazione G.C. n.13 del 31.01.2020;
 - la spesa di personale calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006, risulta contenuta con riferimento alla soglia calcolata secondo il Decreto 17 marzo 2020, come si evince dagli allegati predisposti a consuntivo, per l'anno 2020 e per il bilancio di previsione 2021/2023;
 - ha rispettato e rispetterà, in via previsionale nel 2021, il limite del 20% dei contratti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, in base al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione;
 - ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2021/2023 con la delibera C.C. n. 15 del 16.06.2021;
 - ha approvato il rendiconto di gestione, esercizio 2020 con la delibera C.C. n. 20 del 21.07.2021;
 - ha rispettato, per l'anno 2021, i termini per l'approvazione dei Bilanci di previsione, rendiconti, per l'anno 2020 e il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
 - ha una capacità assunzionale dai cessati negli anni dal 2015 al 2019 di € 104.253,00;
 - ha un rapporto tra i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Senorbì (n. 20) e la popolazione residente alla data del 31/12/2020 (4803) che è pari a 1 dipendente ogni 240 abitanti, individuata in base al Decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020;
10. **Di dare atto** altresì che, per le ragioni innanzi esposte, l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussistono i vincoli di cui all'art. 33, commi 4 e seguenti del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'Ordinamento del lavoro alle dipendenze della Amministrazioni Pubbliche;

11. **Di dare atto** inoltre che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione;
12. **Di dare atto** infine che il presente atto di programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa, potrà essere modificato in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero manifestare;
13. **Di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5 del D. Lgs. n.165/2001, il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta giorni dalla sua adozione.
14. **Di demandare** ai Responsabili dei Servizi Finanziario ed Amministrativo tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento previa acquisizione del parere del Revisore dei Conti;
15. **Di trasmettere** copia del presente atto alle R.S.U. e alle OO.SS. per la necessaria informazione;
16. **Di provvedere** alla pubblicazione del presente atto sul sito web comunale nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione di 1^ livello "Personale" – sottosezione di 2^ livello "Dotazione Organica" ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 33/2013;
17. **Di rendere** la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4^ del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali".

PARERI ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 del D.L.174/2012 convertito dalla L. 213/2012 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del Servizio esprime **PARERE: Favorevole** sulla proposta in oggetto attestante la **REGOLARITA' TECNICA** e la correttezza dell'azione amministrativa.

Data: 14-10-2021

Il Responsabile del Servizio
F.to Dott. Alessandro Pireddu

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Servizio Finanziario vista la proposta in oggetto attesta che :

HA RIFLESSI DIRETTI O INDIRETTI sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Per quanto riguarda la **Regolarità Contabile** esprime **PARERE: Favorevole**

Data: 07-10-2021

Il Responsabile del Servizio
F.to D.ssa Maria Daniela Mura

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista e valutata la proposta di deliberazione in oggetto;
- Visti i pareri sulla proposta di deliberazione, riportati in calce alla stessa, espressi ai sensi dell'art. 49 come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012 convertito dalla Legge 213/2012 e dell'art. 147 bis del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000;
 - Dal Responsabile del Servizio Amministrativo in ordine alla regolarità tecnica;
 - Dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario in ordine alla regolarità contabile;
- Visti:
 - Il decreto legislativo n. 267/2000 Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;
 - Lo Statuto Comunale;
- Con voti unanimi;

DELIBERA

DI APPROVARE, così come sopra riportata, la proposta di deliberazione: "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021/2023 E PIANO ANNUALE 2021. MODIFICHE";

DI DICHIARARE il presente atto, con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL .

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to Dott. Pireddu Alessandro

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Mascia Lorenzo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del Messo Comunale, certifico che copia della presente deliberazione é stata pubblicata il giorno 16/11/2021 all'Albo Pretorio di questo Comune ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi (art. 124 del D. Lgs. n.267/2000) e contestualmente inviata ai Capigruppo Consiliari (art. 125, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267).

Senorbì, 16/11/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Mascia Lorenzo

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione é divenuta esecutiva il 11-11-2021 per :

a seguito di dichiarazione di immediata eseguibilità (ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. N.267/2000).

a seguito di pubblicazione all'Albo Pretorio di questo Comune per 10 giorni consecutivi (ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D. Lgs. N.267/2000)

Senorbì, 16/11/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Mascia Lorenzo

Per Copia Conforme all'Originale ad uso amministrativo.

Senorbì, 16/11/2021

L'Impiegato Incaricato
Alice Zanetti