

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 5 del 16-02-2021	Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023
------------------------	---

L'anno **duemilaventuno** addì **sedici** del mese di **febbraio** alle ore **19:08** nella sala delle adunanze di questo Comune, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

Guggeri Emanuela	sindaco	Presente
Mascia Giacomo	Vice Sindaco	Presente
Melis Giuseppe	Assessore	Presente
Cabras Giovanni Maria	Assessore esterno	Presente

risultano presenti n. 4 e assenti n. 0.

Partecipa il Segretario Comunale Remo Ortu, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente Emanuela Guggeri, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 6 in data 15/05/2020, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- con delibera di Consiglio comunale n. 7 in data 15/05/2020, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022;

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. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

- “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 inanziarie 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. (...) *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, 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.*

Rilevato 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 Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

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. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. *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'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che 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, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla 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;

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 rilevano 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, 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 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 € 312.758,61;

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

DELIBERA DI GIUNTA n.5 del 16-02-2021 COMUNE DI GONI

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;

Considerato ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell’art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all’interno della quota d’obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell’art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 44 in data 7.12.2020, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “Approvazione fabbisogno del personale triennio 2020/2022 – Piano annuale assunzioni 2020 – approvazione dotazione organica” ;

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:

- 1 è stata effettuata, con delibera di G.C. n. 8 del 15.04.2020, 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;
- 2 è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022 (delibera GC n 10 del
DELIBERA DI GIUNTA n.5 del 16-02-2021 COMUNE DI GONI

15.04.2020) in attuazione di quanto previsto dall'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 198/2006;

Ravvisata la necessità approvare il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo Ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 31,65%;

Visti i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 31.05.2010, n.78;

Richiamata la deliberazione della Corte dei Conti n. 15/SEZ.AUT72018/QMIG, in merito all'applicabilità dell'art. 9, comma 28, del D.L. N. 78/2010 per gli enti che abbiano sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o che nel triennio 2007/2009 hanno sostenuto spese per importi irrisori idonei a costituire parametro di riferimento assunzionale ;

Sulla base dei presupposti stabiliti dalla deliberazione summenzionata è stato enunciato il seguente principio di diritto:

“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9 comma 28, del D.L. 78/2020 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate ne nel 2009, né nel triennio 2007/2009, può con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente; fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, comma 2 e ss., del Dlgs n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento;

Presa atto che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate, “l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”;

Considerato che si è effettuato il calcolo della spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale previsto nel bilancio in servizio esercizio 2020 (+)	€ 135.276,54
Spesa del personale prevista nel nuovo fabbisogno bilancio esercizio 2021 DELIBERA DI GIUNTA n.5 del 16-02-2021 COMUNE DI GONI	

	€ 287.518,54
Totale Previsione spesa	€ 302.518,54
Lavoro flessibile (tempo determinato) € 20.854,45	
Collaborazioni € 15.000	
€ 35.854,45	
Spesa potenziale massima (A) (=)	€ 312.758,61

Rilevato dunque che la spesa totale per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 è inferiore alla spesa potenziale massima;

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;

Visto il parere favorevole dell’organo di revisione economico-finanziaria, espresso con verbale n. 1 del 10/02/2021 prot. n. 603 del 12.02.2020 che ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’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, nel piano occupazionale 2021-2023 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, della legge n. 296/2006;

Accertato che sul presente provvedimento verrà espletata la procedura di informazione;

Vista la determina n.5 del 09.02.2021

DELIBERA DI GIUNTA n.5 del 16-02-2021 COMUNE DI GONI

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;

DELIBERA

1. **di approvare** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

1. **Di approvare** l'allegato A) predisposto dal responsabile finanziario sulla determinazione limite di spesa per nuove assunzioni anno 2021 ai sensi del D.M. 17 marzo 2020" relativa alle facoltà assunzionali a tempo indeterminato;

Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D tempo pieno e indeterminato procedura tramite concorso N. 1 Istruttore Direttivo tecnico art. 557 per 12 ore a tempo determinato in attesa di concorso		

Dato 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.10 del 15.04.2020;
- 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 2019 e per il bilancio di previsione 2020/2022;
- 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;
- predisporrà il Piano delle Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2021;

DELIBERA DI GIUNTA n.5 del 16-02-2021 COMUNE DI GONI

- ha rispettato, per l'anno 2020, i termini per l'approvazione dei Bilanci di previsione, rendiconti, 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 un rapporto tra i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di GONI (n.4) e la popolazione residente alla data del 31/12/2019 (463) che è pari a 1 dipendente ogni 116 abitanti, individuata in base al Decreto del Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017;
2. Di dare atto 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;
 3. Di dare atto 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 in fase di predisposizione;
 4. Di dare atto 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;
 5. 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.
 6. 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;
 7. Di trasmettere copia del presente atto alle R.S.U. e alle OO.SS. per la necessaria informazione;
 8. 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;

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".

Letto, confermato e sottoscritto

Il PRESIDENTE
F.to Emanuela Guggeri

Il Segretario Comunale
F.to Remo Ortu

PARERI PREVENTIVI ALLEGATI ALLA DELIBERAZIONE

Sulla proposta della presente deliberazione ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lg.s. 267/2000, hanno espresso i seguenti pareri:

Parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Si attesta inoltre che, oltre a quanto indicato nel presente atto, non vi sono altri riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico – finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Annalisa Sulis

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia del presente verbale viene pubblicato all'Albo Pretorio Online di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 23-02-2021 al 10-03-2021, numero registro pubblicazione 74.

GONI, 23-02-2021

L'addetto alla pubblicazione
F.to

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Questa deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva il giorno 16-02-2021:

GONI, 23-02-2021

Il Segretario Comunale
F.to Remo Ortu

=====

Copia Conforme ad uso amministrativo.

IL FUNZIONARIO INCARICATO