

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 43 del 06-08-2021	Aggiornamento Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e dotazione pianta organica
-------------------------	---

L'anno **duemilaventuno** addì **sei** del mese di **agosto** alle ore **20:15**, 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	Assente

risultano presenti n. 3 e assenti n. 1.

Partecipa il Segretario Comunale Gianluca Cossu, 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:

- ñ con delibera di Consiglio comunale n.10 in data 03.05.2021, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- ñ con delibera di Consiglio comunale n. 11 in data 03.05.2021, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021-2023;
- ñ con delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 6.8.2021 è stato approvato il Conto consuntivo relativo all'esercizio finanziario 2020;
- ñ Con delibera di Giunta Comunale n. 5 in data 16.02.2021, è stato approvato il Piano triennale del Fabbisogno del personale 2021/2023
- ñ 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;
- ñ 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 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. (...) 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.”

- ñ 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:

- ñ 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;
- ñ 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:

- ñ l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
- ñ *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*
DELIBERA DI GIUNTA n.43 del 06-08-2021 COMUNE DI GONI

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;

ñ 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.

ñ 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 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.

DELIBERA DI GIUNTA n.43 del 06-08-2021 COMUNE DI GONI

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;

ñ

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;

Preso atto che:

DELIBERA DI GIUNTA n.43 del 06-08-2021 COMUNE DI GONI

- dal quadro normativo sopracitato, emerge che il tetto alla spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557 quater della legge n. 296/2006, è ancora pienamente in vigore, e che l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 ha individuato un nuovo criterio, di tipo dinamico e legato alla sostenibilità finanziaria, per la determinazione delle facoltà assunzionali, limitatamente al personale a tempo indeterminato.
- la nuova disciplina e quella previgente, coesistono in quanto hanno due ambiti di applicazione diversi: l'art. 33 del dl n. 34/2019 individua i criteri per stabilire la capacità per nuove assunzioni a tempo indeterminato, mentre le norme contenute dai commi 557 della legge 296/2006 fissano i limiti alla spesa complessiva del personale in un'ottica di contenimento della stessa.

Accertato che ai fini dell'osservanza del limite di spesa di cui all'articolo art. 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006, allo stato attuale la programmazione della spesa è la seguente:

Spesa personale 2008 (consuntivo)	Spesa personale 2021* (preventivo)	Spesa personale 2022* (preventivo)	Spesa personale 2023* (preventivo)
€ 341.236,55	304.176,64	304.136,63	304.176,64

Preso atto che a seguito del rendiconto di gestione 2020, il Comune di Goni si colloca in una condizione di virtuosità finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa complessiva del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2020 al netto di IRAP (euro 203.018,95) e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2021-2023, al netto del valore assestato del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nel bilancio di previsione 2020 (euro 1.009.617,25), risulta pari al 20,11 per cento;

Appurato, inoltre, che secondo il precetto dell'articolo 5 del D.P.C.M. 17 marzo 2020 l'incremento annuo della spesa del personale registrata nel 2018 per assunzioni a tempo indeterminato è quantificabile nei seguenti importi:

- euro 91,168,26 nell'anno 2021 (29,0 per cento della spesa del personale 2018)
- euro 103.743,19 nell'anno 2022 (33,0 per cento della spesa del personale 2018)
- euro 106.886,93 nell'anno 2023 (34,0 per cento della spesa del personale 2018)

fermo restando che la spesa complessiva del personale, se superiore, non potrebbe comunque superare il valore soglia di cui all'articolo 4, comma 1, del D.P.C.M., ossia il 29,50% di euro 1.009.617,25 corrispondente a euro 297.837,09;

Preso atto di quanto previsto nella circolare esplicativa della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020, che chiarisce “i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti”;

DELIBERA DI GIUNTA n.43 del 06-08-2021 COMUNE DI GONI

Considerato che si è determinato il limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, alla luce dei nuovi dati desunti dall'adottando rendiconto 2020, pari ad € 297.937,09;

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.

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

- ñ si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- ñ si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- ñ 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;
- ñ 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;
- ñ in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

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:

- ñ è stata effettuata, con delibera di G.C. n. 11 del 23/03/2021, 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;
- ñ è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023 (delibera GC n. 9 del 23/03/2021) in attuazione di quanto previsto dall'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 198/2006;

Ravvisata la necessità di apportare una modifica al 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;

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 inidonei 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. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate 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;

Dato atto che il margine lavoro flessibile è di € 57.218,91

Preso 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:

ANNO 2021

SPESA DEL PERSONALE PREVISTA IN BILANCIO	€ 218.910,79
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	
1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	€ 12.295,12 (3 mesi)
1 ISTRUTTORE AMM.TIVO PART TIME 24 ORE	Somma già inserita nelle spese personale in bilancio
1 ISTRUTTORE AMM.TIVO FULL TIME	Differenziale rispetto al personale cessato € 805,05
ASSUNZIONI FLESSIBILI	
1 ISTRUTTORE AMM.TIVO PART TIME 24 ORE	(€ 14.769,81) Somma già inserita nelle spese di personale in bilancio
1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	€ 11.727,00
1 ISTRUTTORE AMM.TIVO	€ 1.416,00
CONTRATTO DI COLLABORAZIONE. (Ufficio tributi, ufficio amministrativo, ufficio tecnico)	€ 15.000
TOTALE	€ 260.153,96
SPESA POTENZIALE MASSIMA	€ 297.837,09

Preso atto che per effetto delle assunzioni flessibili, come descritto nelle tabelle, l'Ente prevede per il 2021 una spesa pari ad € 42,912,81 e di € 15.000 per il 2022;

Di dare atto che per effetto delle assunzioni previste nel 2021, nel 2022 il costo del personale avrà il seguente impatto:

ANNO 2022

SPESA DEL PERSONALE PREVISTA IN BILANCIO 2021	€ 218.910,79
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	€ 41.180,48
1 ISTRUTTORE AMM.TIVO PART TIME 24 ORE	Somma già inserita nelle spese personale in bilancio
1 ISTRUTTORE AMM.TIVO FULL TIME	Differenziale tra le categorie giuridiche € 3.220,21
CONTRATTI DI COLLABORAZIONE (Ufficio, tributi; ufficio amministrativo; ufficio tecnico)	€ 15.000,00
TOTALE	€ 278.311,48
SPESA POTENZIALE MASSIMA	€ 297.837,09

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Considerato che è prevista una cessazione per quiescenza di un dipendente, attualmente categoria __B__, addetto ai servizi demografici, per i quali si prevede una sua copertura, a cessazione avvenuta, con un profilo giuridico di cat. C;

Atteso che:

1) il D.Lgs. 75/2017, articolo 20 comma 1, prevede che le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che posseda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, al 31 dicembre 2021, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;

2) vi sono professionalità che hanno lavorato all'interno dell'Ente, con qualifica di istruttore amministrativo-contabile cat. C che potrebbero quindi, nell'ottica di superamento del precariato e di miglioramento dell'efficienza del lavoro nella P.A., ambire ad una stabilizzazione;

3) per una motivazione puramente economica, stante l'attuale stanziamento in bilancio, per procedere alle procedure di cui sopra, diviene necessario modificare il profilo di istruttore amm.tivo – contabile cat. C da full time a part time al 66,66% (24 ore);

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:

- ñ 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;
- ñ questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- ñ il fabbisogno 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- ñ l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- ñ Accertato che sul presente provvedimento verrà espletata la procedura di informazione;
- ñ Vista la determina n.5 del 09.02.2021
- ñ Ritenuto di provvedere in merito;
- ñ Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- ñ Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ñ Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- ñ Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- ñ Visto il D.M. 17 marzo 2020;

DELIBERA

1. di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di modificare la dotazione organica dell'Ente, nel seguente modo:

DELIBERA DI GIUNTA n.43 del 06-08-2021 COMUNE DI GONI

categoria	profilo	full\part t.	coperti	vacanti
D	ISTR DIR AMMINISTRATIVO-CONTABILE	FT	0	1
D	ISTR DIR TECNICO	FT	0	1
D	ISTR DIR SOCIO-EDUCATIVO	FT	1	0
C	ISTR AMMINISTRATO-CONTABILE	PT 66,66%	0	1
C	ISTRUTTORE VIGILANZA	FT	0	1
B3	COLLABORATORE TECNICO-AMM.TIVO	FT	1	0
A	OPERAIO GENERICO	FT	1	0

3. di approvare le modifiche al programma triennale di fabbisogno del personale 2021/2023, 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;

A TEMPO INDETERMINATO Anno 2021

DESCRIZIONE	MODALITA'	DECORRENZA PRESUNTA
N.1 Istruttore direttivo tecnico, cat. D, full time	utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti o, in caso di esito negativo, procedura concorsuale	1.10.2021
n. 1 Istruttore amm.tivo-contabile, cat. C, part time	stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 c. 1 del D.Lgs. 75/2017 e, in caso di esito negativo, utilizzo graduatorie o procedura concorsuale	1.10.2021
n. 1 Istruttore vigilanza, cat. C, full time	utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti o, in caso di esito negativo, procedura concorsuale	1.10.2021

ñ Anno 2022-2023: attualmente non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

A TEMPO DETERMINATO Anno 2021

DESCRIZIONE	MODALITA'	DECORRENZA PRESUNTA
N.1 Istruttore direttivo amm.tivo-contabile, cat. D, full time	Art. 110 comma 1, D.Lgs. 267/2000	In corso

n. 1 Istruttore amm.tivo-contabile, cat. C, part time	Contratto a tempo determinato	In corso. Scadenza al 30.09.2021
n. 1 Istruttore direttivo tecnico, cat. D	Comma 557 L. 311/2004	In corso. Nelle more dell'assunzione della figura a tempo indeterminato
n. 1 istruttore ammi.tivo	Comma 557 l. 311/2004	Dal 15.8.2021 al 31.12.2021 nelle more dell'assunzione a t.d.

Anno 2022

DESCRIZIONE	MODALITA'	DECORRENZA A PRESUNTA
N.1 Istruttore direttivo amm.tivo-contabile, cat. D, full time	Art. 110 comma 1, D.Lgs. 267/2000	In corso

n

Anno 2023

DESCRIZIONE	MODALITA'	DECORRENZA A PRESUNTA
N.1 Istruttore direttivo amm.tivo-contabile, cat. D, full time	Art. 110 comma 1, D.Lgs. 267/2000	In corso

4. 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;
5. 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;
6. 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.

7. Di demandare ai Responsabili dei Servizi Finanziario ed Amministrativo tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento;
8. Di trasmettere copia del presente atto alle R.S.U. e alle OO.SS. per la necessaria informazione;
9. Di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito web comunale nella sezione Amministrazione Trasparente;
10. 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 Gianluca Cossu

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 Tecnica.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Annalisa Sulis

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

DELIBERA DI GIUNTA n.43 del 06-08-2021 COMUNE DI GONI

Si attesta che copia del presente verbale viene pubblicato all'Albo Pretorio Online di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 10-08-2021 al 25-08-2021, numero registro pubblicazione 416.

GONI, 10-08-2021

L'addetto alla pubblicazione
F.to

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Questa deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva il giorno 06-08-2021:

GONI, 10-08-2021

Il Segretario Comunale
F.to Gianluca Cossu

Copia Conforme ad uso amministrativo.

IL FUNZIONARIO INCARICATO