



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

(N. 158 DEL 07/12/2021)

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 (PTFP)

L'anno **2021** il giorno **07** del mese di **dicembre** nella sala delle adunanze del Comune, alle ore **11:15** si è riunita la Giunta comunale nelle seguenti persone:

Cognome e Nome	Carica	Presente / Assente
LOCCI IGNAZIO	SINDACO	Presente
AVELLINO RENATO	ASSESSORE	Assente
ESU MARIO	ASSESSORE	Presente (videoconferenza)
SPIGA ELEONORA	ASSESSORE	Presente
GARAU FRANCESCO	ASSESSORE	Presente (videoconferenza)
SERRENTI ROBERTA	ASSESSORE	Presente

Presenti: 5

Assenti: 1

Con la partecipazione del SEGRETARIO GENERALE PODDA SIRO

Il SINDACO, constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza dichiarando aperta la seduta ed invita i partecipanti a deliberare sull'oggetto sopracitato.

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione di seguito riportata corredata dei pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lg.vo n° 267 del 18/08/2000;

VISTO il T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lg.vo n° 267 del 18/08/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO lo Statuto Comunale;

CON VOTI unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. Di approvare la proposta esplicitata in premessa corredata dei pareri di cui all'art. 49 del D.Lg.vo n° 267/2000;
2. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lg.vo n° 267/2000.



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

Proposta di Deliberazione per la Giunta Comunale

Nr. 2485 del 06/12/2021

Servizio o Ufficio proponente	Settore Servizi Finanziari
Oggetto	ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 (PTFP)

IL SINDACO

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 in data 15/03/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2021/2023 e il bilancio di previsione finanziario periodo 2021-2023, redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al d.lgs. n. 118/2011;
- con delibera di Giunta comunale n. 37 in data 08/04/2021 esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2021-2023;

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;

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;

- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 33 del d.lgs. 165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

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.”;

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, 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”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*”.

Dato quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere 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;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, 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.

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 a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e 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.

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 dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Vista la relazione del Responsabile del settore Finanziario e allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale e nella quale viene determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2022**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2020	<u>2.863.682,41</u>
Media entrate al netto FCDE	12.704.252,89
= 22,54%	

Preso atto che il Comune di Sant'Antioco, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 22,54%, si colloca nella FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Visti gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020 che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Atteso che il comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.

Preso atto che, essendo l'ente collocato nella fascia di ente Virtuoso, le maggiori assunzioni consentite **NON rilevano** ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le

Preso atto che **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE** per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente: $(\text{Media entrate netto FCDE} * \text{percentuale tabella 1}) - (\text{meno}) \text{ Spese di personale 2020} = € 566.465,87$

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020- 2024 è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

Preso atto che l'incremento calmierato (per gli anni 2020-2024) è il seguente: $\text{Spese di personale 2018} * \text{Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente} = € 577.949,67$ (vedi dettagli in relazione)

Considerato che a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la condizione per cui l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico e pertanto il Comune può procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico di euro € 566.465,87;

Atteso che, nel 2022, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2019):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	142.984,06
--------------------------------------	------------

Con riferimento all'importo calmierato è possibile dimostrare ora che lo stesso è più conveniente rispetto all'utilizzo dei cinque anni di resti di capacità assunzionali

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022.-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
 - dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visto l'allegato d) nel quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Atteso che con il presente atto l'amministrazione quantifica per l'anno 2022 la somma di Euro € 42.829,46 da destinare al trattamento economico dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa. Di tale quota viene destinata alla retribuzione di risultato la somma pari al 15% dell'intero budget stanziato;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere 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

Spesa potenziale massima (A)	€ 566.465,87
-------------------------------------	---------------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022-2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva compatibile con le effettive capacità dell'Ente di sostenere le maggiori spese per il personale e nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio :

Atteso che se pur la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, pari a euro 566.465,87, per l'anno 2022 si prevede una programmazione di ulteriori spese personale per 289.152,46 (tabelle calcoli allegate)

profilo	fabbisogno settore	categoria	posti da coprire	tempo lavoro	modalità di assunzione
Istruttore direttivo informatico	Finanziario	D1	1	100	richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità
Istruttore direttivo Assistente sociale	servizi sociali	D1	1	100	richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità
Istruttore vigilanza	Vigilanza	C1	1	100	Utilizzo graduatoria vigente presso l'ente e qualora esaurita richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità
istruttore tecnico	settore servizi	C1	2	100	procedura concorsuale già avviata

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

	territorio				
Istruttore tecnico	settore servizi tecnico-ambiente	C1	1	100	procedura concorsuale già avviata
operaio	Serv. Tecnico	B1	1	100	avvio procedura concorsuale
operaio	Serv. Tecnico	B1	1	100	avvio procedura concorsuale

per l'anno 2023 si prevede una programmazione di ulteriori spese personale per 253.028,46 (tabelle calcoli allegate)

profilo	fabbisogno settore	categoria	posti da coprire	tempo lavoro	Modalità reclutamento
Istruttore direttivo Vigilanza	Vigilanza	D1	1	100	Utilizzo graduatoria vigente presso l'ente e qualora nel frattempo si esaurisca richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità
Istruttore direttivo amm.vo contabile	Serv. Finanziario	D1	1	100	richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità
operaio	Serv. Tecnico	B1	2	100	Avvio Percorso di stabilizzazione personale in utilizzo
Esecutore amm.vo	servizi diversi	B1	2	100	Avvio Percorso di stabilizzazione personale in utilizzo
Istruttore tecnico	settore ll.pp.	C1	1	100	Utilizzo graduatoria vigente presso l'ente e qualora nel frattempo si esaurisca richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità

Anno 2024 € 108.209,46

profilo	fabbisogno settore	categoria	posti da coprire	tempo lavoro	modalità di assunzione
Istruttore vigilanza	Vigilanza	C1	1	100	Utilizzo graduatoria vigente presso l'ente e qualora nel frattempo si esaurisca richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

istruttore amm.vo	Affari generali	C1	1	100	Utilizzo graduatoria vigente presso l'ente e qualora nel frattempo si esaurisca richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità
-------------------	-----------------	----	---	-----	--

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022– 2024 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima;

Vista la nota della RAS prot. n. 26483 del 29/11/2021 avente ad oggetto “attuazione art. 11, co. da 1 a 7, della legge regionale 22 novembre 2021, n. 17 - incentivi per la trasformazione dei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e prosecuzione dei progetti di utilizzo. Monitoraggio consistenza bacino unità lavorative;

Preso atto che La Regione è autorizzata a finanziare un programma pluriennale di stabilizzazione per la valorizzazione della professionalità acquisita e incentivare l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori impiegati con contratti a termine dalle amministrazioni locali e dalle Aziende del Sistema sanitario regionale nei progetti di utilizzo di cui all'articolo 29, comma 36 della legge regionale n. 5 del 2015, così come integrato dall'articolo 5, comma 13, della legge regionale n. 5 del 2017, dall'articolo 8, comma 31, della legge regionale n. 1 del 2018, dall'articolo 8, comma 45, della legge regionale n. 48 del 2018 e da ultimo dall'articolo 8, comma 5, della legge regionale n. 22 del 2020.

Per tali finalità, la Regione concede agli enti che procedono all'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori di cui al comma 1 un contributo nella misura del 100 per cento degli oneri retributivi diretti e riflessi e comunque nella misura massima di euro 30.000, a decorrere dalla data di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Dato atto che all'interno dell'amministrazione comunale di Sant'Antioco sono attivi progetti di utilizzo di personale cosiddetti “Cantieri Verdi” che operano ai sensi della di cui all'articolo 29, comma 36 della legge regionale n. 5 del 2015, così come integrato dall'articolo 5, comma 13, della legge regionale n. 5 del 2017, dall'articolo 8, comma 31, della legge regionale n. 1 del 2018, dall'articolo 8, comma 45, della legge regionale n. 48 del 2018 e da ultimo dall'articolo 8, comma 5, della legge regionale n. 22 del 2020 e che a seguito di pensionamenti sono passati da 7 unità a 4 unità:

Di dare atto pertanto che a partire dal 2023 saranno posti in essere i percorsi di stabilizzazione in coerenza con il piano triennale del fabbisogno di personale e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e attivando le procedure di stabilizzazione con le modalità previste dall'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), e successive modifiche ed integrazioni;

Richiamati:

- 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;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: “2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

ciascuna fascia demografica”;

Visto il proposito il parere rilasciato in data 03/12/2021 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova **dotazione organica organica dell'ente (allegato B)**;

Visto il piano occupazionale 2022-2024 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2022-2024 prevede complessivamente n. 16 posti da ricoprire di cui 8 annualità 2022, n. 7 annualità 2023, n. 1 annualità 2024, mediante: concorso pubblico e stabilizzazione di personale e fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

I dirigenti/responsabili sono autorizzati ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP. Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente PTFP.

Ritenuto inoltre opportuno stabilire che i responsabili sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabili previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della consensualità;

Preso, quindi, 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 2022 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;
- l'ente ha in corso l'adozione della nuova deliberazione di Giunta comunale per il piano di azioni positive per il triennio 2022/2024;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione e attesta che non vi sono eccedenze da rilevare;

- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi con deliberazione di GM n. 37 in data 08/04/2021;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

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;

Propone alla Giunta che

DELIBERI

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022.-2024** quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la relazione presentata dal responsabile del settore e contenente la **Verifica situazione dell'Ente** e i calcoli relativi alla determinazione **Spesa potenziale massima** e costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
4. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
5. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
6. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022- 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano
8. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
9. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

10. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

redattore: LAI BEATRICE

IL SINDACO

LOCCI IGNAZIO

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.21 del D.Lgs. 82/2005

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale:

IL SINDACO
LOCCI IGNAZIO

IL SEGRETARIO GENERALE
PODDA SIRO

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

DOTAZIONE ORGANICA 2022

Cat.	Dipendenti al 01/01/2022	Cessazioni da pensione e/o progressioni verticali	Vacanze	Dipendenti al 31/12/2022
D	17	0	2	19
C	35	2	3	36
B	14	3	3	14
A	3	0	0	3
TOTALE	69	1	8	72

DOTAZIONE ORGANICA 2023

Cat.	Dipendenti al 01/01/2022	Cessazioni da pensione e/o progressioni verticali	Vacanze	Dipendenti al 31/12/2022
D	19	1	2	20
C	36	0	2	38
B	14	1	4	17
A	3	0	0	3
TOTALE	72	1	8	78

DOTAZIONE ORGANICA 2024

Cat.	Dipendenti al 01/01/2022	Cessazioni da pensione e/o progressioni verticali	Vacanze	Dipendenti al 31/12/2022
D	20	1	0	19
C	38	0	2	40
B	17	0	0	17
A	3	0	0	3
TOTALE	78	1	2	79

ALLEGATO A2 DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA

									ANNO		2022
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO COMPLESSIVO	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	SPESA PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)
Istruttore Direttivo	D3	100,00%	€ 39.110,01	3	€ 117.330,03	0	€ 0,00	0	€ 0,00	3	€ 117.330,03
Istruttore Direttivo	D1	100,00%	€ 33.708,00	14	€ 471.912,00	0	€ 0,00	2	€ 67.416,00	16	€ 539.328,00
Istruttore Amministrativo/tecnico	C1	100,00%	€ 30.263,00	26	€ 786.838,00	1	€ 60.526,00	3	€ 90.789,00	28	€ 847.364,00
Istruttore Agente polizia locale	C1	100,00%	€ 32.690,00	9	€ 294.210,00	1	€ 32.690,00	1	€ 32.690,00	9	€ 294.210,00
Collaboratore amministrativo	B3	100,00%	€ 29.587,34	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00
Esecutore	B1	100,00%	€ 27.714,00	14	€ 387.996,00	3	€ 83.142,00	2	€ 55.428,00	13	€ 360.282,00
Operatore	A1	100,00%	€ 26.557,57	3	€ 79.672,72	0	€ 0,00	0	€ 0,00	3	€ 79.672,72
				69	€ 2.137.958,76	5		8		72	€ 2.238.186,76

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018											
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE									ANNO		2023
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO COMPLESSIVO	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	SPESA PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)
Istruttore Direttivo	D3	100,00%	€ 39.110,01	3	€ 117.330,03	0	€ 0,00	0	€ 0,00	3	€ 117.330,03
Istruttore Direttivo	D1	100,00%	€ 33.708,00	16	€ 539.328,00	0	€ 0,00	2	€ 67.416,00	18	€ 606.744,00
Istruttore Amministrativo/tecnico	C1	100,00%	€ 30.263,00	28	€ 847.364,00	0	€ 0,00	1	€ 30.263,00	29	€ 877.627,00
Istruttore Agente polizia locale	C1	100,00%	€ 32.690,00	9	€ 294.210,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	9	€ 294.210,00
Collaboratore amministrativo	B3	100,00%	€ 29.587,34	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00
Esecutore	b1	100,00%	€ 27.714,00	13	€ 360.282,00	1	€ 27.714,00	4	€ 110.856,00	16	€ 443.424,00
Operatore	A1	100,00%	€ 26.557,57	3	€ 79.672,72	0	€ 0,00	0	€ 0,00	3	€ 79.672,72
				72	€ 2.238.186,76	1		7		78	€ 2.419.007,76

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018											
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE											
									ANNO		2024
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO COMPLESSIVO	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	SPESA PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)
Istruttore Direttivo	D3	100,00%	€ 39.110,01	3	€ 117.330,03	1	€ 0,00	0	€ 0,00	2	€ 78.220,02
Istruttore Direttivo	D1	100,00%	€ 33.708,00	18	€ 606.744,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	18	€ 606.744,00
Istruttore Amministrativo/tecnico	C1	100,00%	€ 30.263,00	29	€ 877.627,00	0	€ 0,00	1	€ 30.263,00	30	€ 907.890,00
Istruttore Agente polizia locale	C1	100,00%	€ 32.690,00	9	€ 294.210,00	0	€ 0,00	1	€ 32.690,00	10	€ 326.900,00
Collaboratore amministrativo	B3	100,00%	€ 29.587,34	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00
Esecutore	b1	100,00%	€ 27.714,00	16	€ 443.424,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	16	€ 443.424,00
Operatore	A1	100,00%	€ 26.557,57	3	€ 79.672,72	0	€ 0,00	0	€ 0,00	3	€ 79.672,72
				78	€ 2.419.007,76	1		2		79	€ 2.442.850,74

ALLEGATO B ALLA PROPOSTA DI GIUNTA MUNICIPALE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2022-2024

Piano assunzionale 2022										
	profilo	fabbisogno settore	categoria	posti da coprire	tempo lavoro	costo	modalità di assunzione			
566.465,87	Istruttore direttivo informatico	Serv. Finanziario	D1	1	100	€ 33.708,00	richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità			
	Istruttore direttivo Assistente sociale	settore servizi sociali	D1	1	100	€ 33.708,00	richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità			
	Istruttore vigilanza	Vigilanza	C1	1	100	€ 32.690,00	Utilizzo graduatoria vigente presso l'ente e qualora esaurita richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità			
	Istruttore tecnico	settore servizi territorio	C1	2	100	€ 60.526,00	avviata procedura concorsuale			
	Istruttore tecnico	settore servizi tecnico-ambiente	C1	1	100	€ 30.263,00	avviata procedura concorsuale			
	operaio	Serv. Tecnico	B1	1	100	€ 27.714,00	avvio procedura concorsuale			
	operaio	Serv. Tecnico	B1	1	100	€ 27.714,00	avvio procedura concorsuale			
						€ 246.323,00				
	Valorizzazione PO	Capacita' assunzionale utilizzabile ai fini di cui all'art. 11-bis, comma 2, del decreto legge 14.12.2018, n. 135 convertito in legge n. 12 dell'11.02.2019				€ 42.829,46				
	TOTALE					€ 289.152,46				

Piano assunzionale 2023										
	profilo	fabbisogno settore	categoria	posti da coprire	tempo lavoro	costo	modalità di assunzione			
	Istruttore direttivo Vigilanza	Vigilanza	D1	1	100	€ 35.372,00	Utilizzo graduatoria vigente presso l'ente e qualora nel frattempo si esaurisca richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità			
	Istruttore direttivo amm.vo contabile	Serv. Finanziario	D1	1	100	€ 33.708,00	richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità			
	operaio	Serv. Tecnico	B1	2	100	€ 55.428,00	Percorso di stabilizzazione personale in utilizzo			

€ 277.313,41	esecutore amm.vo	servizi diversi	B1	2	100	€ 55.428,00	Percorso di stabilizzazione personale in utilizzo			
	Istruttore tecnico	settore ll.pp.	C1	1	100	€ 30.263,00	Utilizzo graduatoria vigente presso l'ente e qualora nel frattempo si esaurisca richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità			
	TOTALE						€ 210.199,00			
	Valorizzazione PO	Capacita' assunzionale utilizzabile ai fini di cui all'art. 11-bis, comma 2, del decreto legge 14.12.2018, n. 135 convertito in legge n. 12 dell'11.02.2019				€ 42.829,46				
	TOTALE						€ 253.028,46			

Piano assunzionale 2024										
	profilo	fabbisogno settore	categoria	posti da coprire	tempo lavoro	costo	modalità di assunzione			
	Istruttore vigilanza	Vigilanza	C1	1	100	€ 32.690,00	Utilizzo graduatoria vigente presso l'ente e qualora nel frattempo si esaurisca richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità			
	Istruttore AMM.VO	settore affari generali	C1	1	100	€ 32.690,00	Utilizzo graduatoria vigente presso l'ente e qualora nel frattempo si esaurisca richiesta graduatorie di altri enti per il medesimo profilo professionale e successivamente procedura concorsuale previo esperimento bando di mobilità			
	Valorizzazione PO	Capacita' assunzionale utilizzabile ai fini di cui all'art. 11-bis, comma 2, del decreto legge 14.12.2018, n. 135 convertito in legge n. 12 dell'11.02.2019				€ 42.829,46				
	TOTALE					€ 108.209,46				

ALLEGATO C LAVORO FLESSIBILE

Cat.	Figura professionale	Modalità di reclutamento	Durata	Settore	% di impiego	N. assunzioni previste	Costo	FONTE DI COPERTURA
C1	Istruttore Amministrativo	Contratto a tempo determinato ex art. 90, co. 1 TUEL	Fino all'espletamento del mandato del Sindaco	Staff del Sindaco	100	1	€ 31.232,65	FONDI DI BILANCIO
D1	Istruttore Direttivo Tecnico D1	Contratto a tempo determinato ex art. 110, co. 1 TUEL	Fino all'espletamento del mandato del Sindaco	Servizio Tecnico	100	1	Voce esclusa ai sensi dell'art. 16, co. 1-quater del D.L. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016	
C1	Istruttore Amministrativo	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Indeterminato)	7	settore servizi affari generali	100	1	€ 16.295,46	FONDI DI BILANCIO
c1	Istruttore Amministrativo	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Indeterminato)	8	settore servizi al territorio	100	1	€ 18.623,38	FONDI DI BILANCIO
c1	Istruttore Tecnico	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Determinato)	2 mesi	settore servizi al territorio	100	2	€ 4.655,85	FONDI DI BILANCIO
c1	Istruttore Tecnico	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Determinato)	2 mesi	settore servizi tecnico-ambiente	100	1	€ 4.655,85	FONDI DI BILANCIO

ALLEGATO C LAVORO FLESSIBILE

B1	Esecutori tecnici	Chiamata Centro per l'impiego graduatoria tempo determinato	12 mesi	Servizi tecnici	100	2	€ 55.428,00	FONDI DI BILANCIO
c1	Istruttore Tecnico	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo INdeterminato)	12 mesi	SETTORE LL.PP.	100	1	€ 30.263,00	FONDI DI BILANCIO
C1	Istruttore "Agente della Polizia Locale"	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Indeterminato)	6 mesi	Settore Vigilanza urbana	100,00%	1	€ 15.087,23	FONDI DI BILANCIO
C1	Istruttore "Agente della Polizia Locale"	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Indeterminato)	4	Settore Vigilanza urbana	66,67%	4	€ 26.823,80	in parte fondi di bilancio e in parte proventi contravvenzionali
C1	Istruttore Amministrativo	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Indeterminato)	12 mesi	settore servizi sociali PLUS	50	1	€ 9.311,69	FINANZIAMENTO RAS E CONTRIBUZIONE COMUNI ASSOCIATI
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO PSICOLOGO	Ricorso a società interinale	12 mesi	settore servizi sociali PLUS	50	1	€ 16.854,00	FINANZIAMENTO RAS E CONTRIBUZIONE COMUNI ASSOCIATI
TOTALE							€ 229.230,91	
Spesa complessiva relativa ai contratti di lavoro a tempo determinato del personale della polizia locale per il 2021							€ 26.823,80	
Spesa per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato della Polizia locale sostenuta nel 2019							€ 19.769,12	
Maggiore spesa dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato della Polizia locale del 2021 rispetto al 2019							€ 7.054,68	
TOTALE – MAGGIOR SPESA							€ 222.176,23	
LIMITE SPESA DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO DEL 2009					€ 251.591,52		Limite rispettato	



Comune di Sant'Antioco

Prov. Sud Sardegna

RELAZIONE DEL RESPONSABILE
allegato alla deliberazione di Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-
2024

Richiamato l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 che dispone che a "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."

Rilevato, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali, nonché le modalità di reclutamento per questo ente, che così si dettagliano:

- contenimento della spesa di personale;
- facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- lavoro flessibile;
- procedure di stabilizzazione;
- progressioni verticali;
- Flessibilità del PTFP;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
---	---

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 2.956.646,81

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006		
macroaggregato	spese personale	media 2011/2013
101	retribuzioni e oneri	3.344.374,77
102	Imposte e tasse a carico dell'ente	207.807,10
103	Acquisto di beni e servizi	25.561,85
		3.577.743,72
	altre spese	29.582,20
	TOTALE SPESE PERSONALE (A)	3.607.325,92
	COMPONENTI ESCLUSE (B)	650.679,11
	Componenti assoggettabili al limite di spesa (A-B)	2.956.646,81

Il dettaglio delle spese personale è dato dalle estrazioni effettuate sul bilancio 2022 in fase di approvazione. (file Calcolo_spesa_personale_Enti_sogg.patto_2022)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
1	Macroaggregato - Personale	+	3.493.626,03
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		2.674.796,29
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		730.986,02

	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		15.000,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL (dentro retribuzioni)		22.843,72
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		0,00
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		0,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		0,00
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		50.000,00
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		0,00
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	0,00
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	0,00
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	15.200,00
5	Irap	+	245.292,67
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			3.804.118,70
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	0,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE			3.804.118,70

COMPONENTI ESCLUSE:			Stanziamenti 2022 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	373.362,00
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	0,00
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	154.310,79
10	Spese per formazione del personale	-	8.000,00
11	Rimborsi per missioni	-	4.200,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	0,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	0,00
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	118.911,44
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	6.370,00
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	0,00
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	70.000,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	13.000,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	80.591,02

21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	20.619,48
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	0,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	0,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			849.364,73
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			2.954.753,97
	MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013		2.956.646,81
	L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?		SI
	Margine di spesa ancora sostenibile nel 2022		1.891,84

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. «A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere

aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (... omissis...)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto l'art 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, per cui, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore

soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

Visto il D.M. 21 ottobre 2020, per cui, in presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2018	2019	2020
Dati da consuntivi approvati	12.684.849,08	12.418.783,18	13.753.181,99
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020	248.018,53	248.018,53	248.018,53
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	12.704.252,89		

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2020 2.863.682,41
Media entrate al netto FCDE 12.704.252,89
= **22,54%**

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f, avendo n. 11.113 abitanti alla data del 31.12.2020

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 22,54%, si colloca nella seguente fascia:

- FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico aggiuntivo per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente: (Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) - (meno) Spese di personale 2020 = € 566.465,87

		PTFP 22/23/24
a)	Spese di personale 2020	2.863.682,41
b)	Media entrate al netto FCDE	12.704.252,89
c)	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	27,00%
D= (b*c)-a	INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE	566.465,87

A+D	3.430.148,28
------------	---------------------

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodi 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 577.949,67

FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2	PTFP 22/23/24
Spese di personale 2018	3.041.840,38
Percentuale di Tabella 2	19%
Valore massimo teorico	577.949,67
TOTALE TABELLA 2	3.619.790,05

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 – 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Vista la nota prot. 12454 del 15 gennaio 2021, con cui la Ragioneria generale dello Stato ha fornito un'interpretazione dell'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020 secondo cui l'utilizzo dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 è alternativo (e non cumulativo) a quello degli spazi concessi dalla Tabella 2 del medesimo DM 17 marzo 2020;

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, 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:** solo ed esclusivamente se l'amministrazione aveva espressamente previsto e programmato l'utilizzo delle cessazioni nel corso del 2019 nella programmazione dei fabbisogni di competenza, è ancora possibile utilizzare eventuali e relativi resti nell'ambito della facoltà di cui all'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020;

- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** 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 della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Atteso che, nel 2022, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2019):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	142.984,06
--------------------------------------	------------

Con riferimento all'importo calmierato è possibile dimostrare ora che lo stesso è più conveniente rispetto all'utilizzo dei cinque anni di resti di capacità assunzionali

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone *"4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";*

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";*

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Cat.	Figura professionale	Modalità di reclutamento	Durata	Settore	% di impiego	N. assunzioni previste	Costo	FONTE DI COPERTURA
C1	Istruttore Amministrativo	Contratto a tempo determinato ex art. 90, co. 1 TUEL	Fino all'espletamento del mandato del Sindaco	Staff del Sindaco	100	1	€ 31.232,65	FONDI DI BILANCIO
D1	Istruttore Direttivo Tecnico D1	Contratto a tempo determinato ex art. 110, co. 1 TUEL	Fino all'espletamento del mandato del Sindaco	Servizio Tecnico	100	1	Voce esclusa ai sensi dell'art. 16, co. 1-quater del D.L. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016	
C1	Istruttore Amministrativo	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Indeterminato)	7	settore servizi affari generali	100	1	€ 16.295,46	FONDI DI BILANCIO
c1	Istruttore Amministrativo	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Indeterminato)	8	settore servizi al territorio	100	1	€ 18.623,38	FONDI DI BILANCIO
c1	Istruttore Tecnico	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Determinato)	2 mesi	settore servizi al territorio	100	2	€ 4.655,85	FONDI DI BILANCIO

c1	Istruttore Tecnico	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Determinato)	2 mesi	settore servizi tecnico-ambiente	100	1	€ 4.655,85	FONDI DI BILANCIO
B1	Esecutori tecnici	Chiamata Centro per l'impiego graduatoria tempo determinato	12 mesi	Servizi tecnici	100	2	€ 55.428,00	FONDI DI BILANCIO
c1	Istruttore Tecnico	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Indeterminato)	12 mesi	SETTORE LL.PP.	100	1	€ 30.263,00	FONDI DI BILANCIO
C1	Istruttore "Agente della Polizia Locale"	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Indeterminato)	6 mesi	Settore Vigilanza urbana	100,00%	1	€ 15.087,23	FONDI DI BILANCIO
C1	Istruttore "Agente della Polizia Locale"	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Indeterminato)	4	Settore Vigilanza urbana	66,67%	4	€ 26.823,80	in parte fondi di bilancio e in parte proventi contravvenzionali
C1	Istruttore Amministrativo	Contratto a tempo determinato (graduatoria per assunzione a tempo Indeterminato)	12 mesi	settore servizi sociali PLUS	50	1	€ 9.311,69	FINANZIAMENTO RAS E CONTRIBUZIONE COMUNI ASSOCIATI
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO PSICOLOGO	Ricorso a società interinale	12 mesi	settore servizi sociali PLUS	50	1	€ 16.854,00	FINANZIAMENTO RAS E CONTRIBUZIONE COMUNI ASSOCIATI
TOTALE							€ 229.230,91	
Spesa complessiva relativa ai contratti di lavoro a tempo determinato del personale della polizia locale per il 2021							€ 26.823,80	
Spesa per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato della Polizia locale sostenuta nel 2019							€ 19.769,12	
Maggiore spesa dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato della Polizia locale del 2021 rispetto al 2019							€ 7.054,68	
TOTALE - MAGGIOR SPESA							€ 222.176,23	
LIMITE SPESA DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO DEL 2009					€ 251.591,52	Limite rispettato		



Parere Tecnico

Comune di Sant'Antioco

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2485 / 2021**

Ufficio Proponente: **Settore Servizi Finanziari**

Oggetto: **ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 (PTFP)**

Parere Tecnico

Settore Servizi Finanziari

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 comma 1 D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi Parere: FAVOREVOLE

Data: 06/12/2021

Il Responsabile di Settore
LAI BEATRICE

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)



Parere Contabile

Comune di Sant'Antioco

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2485 / 2021**

Ufficio Proponente: **Settore Servizi Finanziari**

Oggetto: **ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 (PTFP)**

Parere Contabile

Settore Servizi Finanziari

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 comma 1 D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi Parere: FAVOREVOLE

Data: 06/12/2021

Il Responsabile di Settore
LAI BEATRICE

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

REGISTRO PER LE DELIBERE DI GIUNTA N° 158 DEL 07/12/2021

Oggetto: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 (PTFP)

Attesto che la presente delibera è pubblicata all'Albo pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi dal 09/12/2021 al 23/12/2021, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124 – comma 1 del D.Lgs 18/08/2000 n° 267 ed è esecutiva dal 07/12/2021.

Sant'Antioco, Lì 09/12/2021

IL SEGRETARIO

PODDA SIRO

*Il presente documento è sottoscritto con firma digitale
ai sensi dell'art.21 del D.Lgs. 82/2005*