



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

(N. 171 DEL 23/12/2020)

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021- 2023

L'anno **2020** il giorno **23** del mese di **dicembre** nella sala delle adunanze del Comune, alle ore **12:25** si è riunita la Giunta comunale nelle seguenti persone:

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

Presenti: 6

Assenti: 0

Con la partecipazione del VICE SEGRETARIO FADDA MARGHERITA

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. 2694 del 23/12/2020

Servizio o Ufficio proponente	Settore Servizi Finanziari
Oggetto	ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021- 2023

IL SINDACO

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 in data 30.12.2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2020/2022 e il bilancio di previsione finanziario periodo 2020-2022, redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al d.Lgs. n. 118/2011;
- con propria deliberazione n. 5 in data 29/01/2020, esecutiva ai sensi di legge, veniva approvato il piano esecutivo di gestione per il periodo 2020/2022 nonché assegnate le risorse ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi;

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;

Rilevato che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

Atteso che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Visti:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati 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. 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;

Atteso dunque che il quadro normativo vigente in materia di spese di personale degli enti locali:



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;
- tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato, l'art. 36 D.Lgs. 165/2001 prevede che per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "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) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; 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" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- 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 legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013).

Constatato che:

- l'art.9 –comma 28 – del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n.122/2010, come successivamente modificato ed integrato, prevede, a decorrere dall'anno 2011, con valore di principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica, l'adeguamento degli enti locali al limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per le assunzioni a tempo determinato o con convenzione ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché per la spesa di personale dell'anno 2009 relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro nonché al lavoro

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

- accessorio;
- il suddetto vincolo, in virtù di quanto disposto dal citato D.L. n. 90/2014, non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, di cui all'art. 1 – comma 557 - della L.F. n. 296/2006 e ss.mm.ii., nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Tuttavia, la norma sancisce che “resta fermo, comunque, che la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009”;
 - la riforma introdotta dall'art. 16 del D.L. n. 113/2016 conv. dalla Legge n. 160/2016 chiarisce che, in ogni caso, sono escluse dalle limitazioni previste dalla richiamata disposizione le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 – comma 1 - del D. Lgs. n. 267/2000;

Visto il testo dell'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a 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 delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo”.*

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

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), già richiamato, il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Dato atto che a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, **il Comune di Sant'Antioco non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali;**



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visto il succitato Decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, recante: «Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni.», pubblicato della GU Serie Generale n. 75 del 29/03/2019, contiene, inoltre, nuove disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze della pensione anticipata "Pensione quota 100, di cui all'art. 24 comma 10, del Decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201 convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214";

VISTO il contenuto dell'art. 33 del DL 30 aprile 2019, n° 34 convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n° 58:

"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, Decretolegge del 30/04/2019 n. 34 - Pagina 62 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 Statocittà 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 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, 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."

PRESO ATTO che in data 17 marzo 2020 è stato adottato il Decreto del Presidente del Consiglio dei

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

Ministri disciplinante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" in attuazione dell'art. 33 del DL 30 aprile 2019, n° 34 convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n° 58, così come pubblicato nella G.U. n° 108 del 27.04.2020, i cui effetti sono in vigore dallo scorso 20 aprile 2020;

VISTE le deliberazioni n° 176 del 09/12/2019 e n. 27 del 11/03/2020 con le quali è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022;

Vista la deliberazione della Giunta Municipale n. 85 del 03/07/2020 con la quale è stata effettuata la verifica di compatibilità del Piano assunzionale approvato con le suddette Deliberazioni, alla luce delle norme contenute nel surrichiamato DPCM in merito alle modalità di calcolo delle capacità assunzionali visto che lo stesso trova applicazione a decorrere dal 20/04/2020, successivamente modificata ed integrata con la Deliberazione n. 116 del 28/09/2020;

Preso atto del Prospetto Allegato A, recante la "RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO DELIBERAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DI PERSONALE 2021/2023 – MODIFICA DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2020 E 2021 - RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E DETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA" nella quale si illustrano le cessazioni che è previsto si realizzino nel corso del triennio 2021/2023 ed il calcolo delle capacità assunzionali effettuato ai sensi dell'art. 33 del DL 30 aprile 2019, n° 34 convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n° 58, nonché il Piano delle Assunzioni 2020 e 2021, da cui consegue l'articolazione della dotazione organica, che delle suddette programmate assunzioni tiene conto;

Atteso che nella Relazione è contenuto, altresì, il Piano delle assunzioni straordinarie 2021;

Ravvisata, pertanto, la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale 2021, di modificare il Piano annuale delle assunzioni 2020, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2020;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a euro 22,01% (dato stanziamenti assestato)
- al 20/12/2020 il rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 26,75%;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, 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:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- a) 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;
- b) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Visto il prospetto del responsabile del servizio finanziario/personale con il quale è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale e quantificate le spese per il personale complessivo per anno rispetto al € 2.956.646,81 che rappresenta il limite di spesa annuale di personale;

Visto che la Relazione allegata contiene la quantificazione dei limiti di spesa per il personale da

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

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";

Dato atto che a dotazione organica è riferita alle posizioni giuridiche presenti all'interno dell'Ente, secondo l'organizzazione che lo stesso si è data con la Macro-organizzazione approvata con la Deliberazione della G.M. n. 66 del 26/04/2018, con l'aggiunta delle assunzioni programmate ed effettuate nelle annualità 2019, 2020 e 2021, diminuita delle intervenute cessazioni;

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 è inferiore ai limiti per la spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007);

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;

Dato atto in particolare che il piano occupazionale 2021-2023 rideterminato a seguito di quanto indicato in precedenza prevede complessivamente n. 8 posti da ricoprire nel 2021 prioritariamente tramite:

- utilizzo di graduatorie valide ed efficaci all'interno dell'Ente, per il medesimo profilo professionale individuato come vacante e disponibile;
- concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;
- utilizzo graduatorie utili altri enti previa stipula di apposita convenzione;

Dato atto che alcune delle procedure assunzionali di cui si prevede la conclusione nel 2021 sono state già avviate nel 2020 e hanno subito l'interruzione a seguito dell'emanazione di specifica normativa di emergenza a carattere nazionale tesa al contenimento della diffusione del COVID 19 e che tutta la gestione delle assunzioni del 2020 è stata caratterizzata da continue interruzioni e blocchi, che non hanno consentito la prosecuzione delle attività come programmate. A seguito di ciò si è dovuto rivedere il Piano delle Assunzioni 2020, contenuto nella suddetta Relazione allegata alla presente proposta per farne parte integrante e sostanziale;

Atteso che la giurisprudenza amministrativa ha più volte affermato che l'esperimento della mobilità volontaria, attuabile prima dello scorrimento di una graduatoria valida, costituisce facoltà e non obbligo per le pubbliche amministrazioni, le quali possono, quindi, motivatamente optare per la mobilità stessa, senza peraltro averne l'obbligo (tra le altre, CdS, V, n. 4329/2012, CdS, V, n.6536/2009, CdS, III, n. 3308/2012; CdS, III, n. 5230/2012; CdS, III, n. 3750/2018);

Ravvisato che questa Amministrazione ritiene le assunzioni previste nel presente Piano indispensabili ed indifferibili, salvo creare pregiudizi irreparabili alla buona gestione dell'Ente ed alla funzionalità dello stesso, con riferimento, soprattutto, ai servizi offerti alla cittadinanza, ed in quest'ottica privilegia modalità di reclutamento che siano coerenti con i principi di speditezza e celerità dei procedimenti amministrativi, corollario essenziale del buon andamento della pubblica amministrazione medesima;

Rilevato che la legge 56/2019 denominata "concretezza", recante disposizioni coerenti con l'indirizzo manifestato da questa Amministrazione nel precedente punto, tra le quali, in particolare, si riporta il



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

testo dell'art. 3, co. 4, dedicato alle Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione:

4. Al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019-2021, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni di cui al comma 1 possono procedere, in deroga a quanto previsto dal primo periodo del comma 3 del presente articolo e all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nel rispetto dell'articolo 4, commi 3 e 3-bis, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, nonché del piano dei fabbisogni: a) all'assunzione a tempo indeterminato di vincitori o allo scorrimento delle graduatorie vigenti, nel limite massimo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione previste dai commi 1 e 3, per ciascun anno;

Visto il parere rilasciato in data 22/12/2020, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza delle modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020 - 2021 si non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale del 09/12/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

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

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 lo Statuto Comunale;

Propone alla Giunta Comunale 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 2021-2023, le modifiche al Piano assunzionale 2020 e il Piano assunzionale 2021 quale parte integrante e sostanziale, contenuti nella Relazione Allegato A alla presente proposta;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, che discende dalla Macro-organizzazione approvata con la Deliberazione della G.M. n. 66 del 26/04/2018, con l'aggiunta delle assunzioni programmate ed effettuate nelle annualità 2019, 2020 e 2021 ed al netto delle cessazioni ivi intervenute, come risultano dalla Relazione

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

allegata;

3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2021/2023 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'34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
 - non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
4. Di dare atto, altresì, che:
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dell'33 del DL 30 aprile 2019, n° 34 convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n° 58;
5. 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;
 - di richiamare quanto esposto in premessa quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
 - di approvare l'allegata Relazione di cui alla lettera A alla presente deliberazione;
6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro i termini previsti dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto all'amministrazione di procedere alle assunzioni previste dal piano;
7. di riservarsi eventuali modifiche e integrazioni del presente programma, ove se ne verificasse l'esigenza, nel rispetto delle limitazioni previste dalla normativa vigente in materia di spese per il personale;
8. di demandare al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
9. di dichiarare la presente delibera, stante l'urgenza, immediatamente esecutiva ai sensi di legge.

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



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale:

IL SINDACO
LOCCI IGNAZIO

IL VICE SEGRETARIO
FADDA MARGHERITA

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

**RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO
DELIBERAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DI PERSONALE 2021/2023 –
MODIFICA DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 E
PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2020 E 2021 –
RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE
E DETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

Il testo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, testualmente recita:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalita' 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 esigibilita' 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-citta' 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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalita' 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 di cui al primo periodo 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 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, e 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 nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Il DM del 17/03/2020, di attuazione delle disposizioni suddette di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, individua 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 individua 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.

Art. 3 Differenziazione dei comuni per fascia demografica

Al 31/12/2020 il Comune di Sant'Antioco registra una popolazione superiore agli 11.000 abitanti, pertanto la fascia demografica di riferimento risulta essere la fascia **f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti.**

Art. 4 Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

co. 1 – Il valore soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale del comune di Sant'Antioco rispetto alle entrate correnti è pari al **27%**.

co. 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 ciascuna fascia demografica.

CALCOLO DEL RAPPORTO TRA SPESE DEL PERSONALE E MEDIA DEI PRIMI TRE TITOLI DELLE ENTRATE AL NETTO DEL FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA'

2020

IMPORTI

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018 (impegnato)		3.041.308,30
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2016	11.741.272,86	12.275.052,19
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	12.367.166,72	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	12.716.717,00	
FCDE PREVISIONE STANZIATA ANNO 2019		249.728,34
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		25,29%

Raffronto % Ente con valore soglia (27% - 25,9%)

IMPORTI

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.041.308,30
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	3.246.837,44
INCREMENTO MASSIMO	205.529,14

La capacità assunzionale del 2020 del Comune di Sant'Antioco derivante dall'applicazione dell'art. 33 comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come attuato dal DM 17/03/2020 è pari a € 205.529,14

Art. 5 Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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:

Tabella 2

Punto f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	2020	2021	2022	2023	2024
	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.041.308,30
% DI INCREMENTO ANNO 2020	9,00%
INCREMENTO ANNUO	273.717,75

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono 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, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 PARI A **€ 146.984,06**

Calcolo delle cessazioni relative al 2020

Residui capacità assunzionale 2019		€ 146.984,06
Capacità assunzionale 2020 da cessazioni		
Operatore	A5	€ 26.557,57
Esecutore Amministrativo (EX ETI)	B1	€ 28.095,64
Esecutore Amministrativo (EX ETI)	B1	€ 28.095,64
Esecutore Tecnico	B1	€ 28.095,64
Esecutore amministrativo	B1	€ 29.813,06
Istruttore Agente P.M.	C1	€ 30.099,78
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	€ 34.311,28
Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	€ 34.311,28
Istruttore Agente P.M.	C1	€ 30.099,78
Istruttore Tecnico (P.T. 83,33%)	C1	€ 26.444,24
Istruttore amministrativo	C1	€ 26.444,24
		€ 239.732,64
Capacità assunzionale 2020 complessiva (cessazioni 2020+residui2019)		€ 386.716,70
Capacità assunzionale 2020 derivante dall'applicazione del DPCM 17/03/2020		€ 205.529,14

Assunzioni effettuate nel 2020 e verifica rispetto del limite

Piano assunzionale 2020						
Capacità assunzionale	Figure professionali	Settore	Cat.	% Di impiego	Costo	
	Istruttore amministrativo	Servizi Sociali	C1	83,33	€ 26.444,24	
	Istruttore amministrativo	Affari Generali	C1	83,33	€ 26.444,24	
€ 205.529,14	Istruttore amministrativo	Servizi territorio	C1	83,33	€ 26.444,24	
	Istruttore amministrativo	Finanziario	C1	83,33	€ 26.444,24	
	Istruttore tecnico	Servizio tecnico	C1	83,33	€ 26.444,24	
	Istruttore amministrativo	Servizi al cittadino	C1	83,33	€ 26.444,24	
	Istruttore amministrativo	B1	C1	100	€ 3.638,72	
	Istruttore amministrativo	B1	C1	100	€ 3.638,72	
						€ 165.942,89
	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				€ 208.772,35	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	3.250.080,65
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	3.246.837,44
DIFFERENZA	3.243,21

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

2021

	IMPORTI	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019 (impegnato)		3.011.428,64
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	12.367.166,72	12.511.511,61
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	12.716.717,00	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	€ 12.450.651,10	
FCDE PREVISIONE STANZIATA ANNO 2019		371.000,00
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	24,80%	

Raffronto % Ente con valore soglia (27% - 25,9%)

	IMPORTI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	3.011.428,64
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	3.277.938,13
INCREMENTO MASSIMO	266.509,49

La capacità assunzionale del 2020 del Comune di Sant'Antioco derivante dall'applicazione dell'art. 33 comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come attuato dal DM 17/03/2020 è pari a € 266.509,49

Art. 5 Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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:

Tabella 2

Punto f) comuni da 10.000 a 59.999 |abitanti 2020 2021 2022 2023 2024
| **9,0%** | **16,0%** | **19,0%** | **21,0%** | **22,0%** |

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.073.708,30
% DI INCREMENTO ANNO 2020	16,00%
INCREMENTO ANNUO	491.793,33

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono 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, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 (comprensiva di quanto utilizzato nel 2020) PARI A € 146.984,06 – € 3.243,21 = € 143.740,85

Calcolo delle cessazioni relative al 2021

Capacità assunzionale 2021 da cessazioni		
Esecutore Amministrativo (EX ETI)	B1	€ 28.095,64
Esecutore amministrativo	B1	€ 28.095,64
Esecutore amministrativo	B1	€ 29.813,06
		€ 57.908,70
Capacità assunzionale derivante dall'applicazione del DPCM 17/03/2020		€ 266.509,49

Piano delle assunzioni 2021 e verifica rispetto del limite

Piano assunzionale 2021					
€ 266.509,49	Istruttore direttivo tecnico	Serv. Territorio	D1	100	€ 34.311,28
	Istruttore direttivo Vigilanza	Vigilanza	D1	100	€ 34.311,28
	Istruttore vigilanza	Vigilanza	C1	100	€ 36.899,82
	Esecutore amministrativo	Serv. Generali	B1	100	€ 28.095,64
	Esecutore amministrativo	Serv. Finanziari	B1	100	€ 28.095,64
	Esecutore amministrativo	Serv. Generali	B1	100	€ 28.095,64
	Istruttore tecnico	Servizio tecnico	C1	100-83,33	€ 5.290,12
	Istruttore amministrativo	Servizi al cittadino	C1	100-83,33	€ 5.290,12
					€ 200.389,54
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				€ 243.219,00	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	3.254.647,64
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	3.277.938,13
DIFFERENZA	-23.290,50

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita,
Non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

2022

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

2023

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

PIANO DELLE ASSUNZIONI STRAORDINARIE 2021

La determinazione della capacità assunzionale del personale a tempo determinato è ancorata a quanto stabilito dall'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, che prevede il rispetto del limite del 100 % della spesa sostenuta nel 2009 per le assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale.

Il Comune di Sant'Antioco è ente in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale.

SPESE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2009				
FIGURA PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	DURATA ASSUNZIONE	PERCENTUALE DI IMPIEGO	COSTO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO UFFICIO TRIBU	Somministrazione di lavoro temporaneo	12 mesi	50,00%	€ 18.000,00
ISTRUTTORE GEOMETRA	Contratto a tempo determinato	12 mesi	100,00%	€ 32.000,00
N. 3 INSEGNANTI SCUOLA MATERNA COMUNAL	Contratto a tempo determinato	6 mesi	100,00%	€ 46.800,00
N. 3 INSEGNANTI SCUOLA MATERNA COMUNAL	Contratto a tempo determinato	4 mesi	100,00%	€ 31.200,00
N. 2 AGENTI P.M.	Contratto a tempo determinato	Periodo estivo	66,67%	€ 12.000,00
N. 2 AGENTI P.M.	Contratto a tempo determinato	Periodo estivo	66,67%	€ 12.000,00
N. 1 ISTRUTTORE TECNICO, Cat. C1	Somministrazione di lavoro temporaneo	9 mesi	33,34%	€ 10.000,00
N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO, CAT D1	Contratto a tempo determinato EX ART. 110, CO. 1 DEL tuel	5 mesi circa	100,00%	Voce esclusa ai sensi dell'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n.113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016
N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO, CAT. C1	Contratto a tempo determinato ex art. 90, comma 1 del TUEL	5 mesi circa	83,33%	€ 10.450,89
N. 1 ISTRUTTORE TECNICO, Cat. C1	Contratto a tempo determinato	5 mesi circa	83,33%	€ 10.450,89
TOTALE				€ 182.901,79
TOTALE SPESE 2009				€ 251.291,52

Il limite di spesa di personale per il 2009 è pari a **€ 251.291,52**.

PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 2021

BUDGET		€ 251.291,52					
CAT.	FIGURA PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	SETTORE	DURATA ASSUNZIONE	% DI IMPIEGO	N. ASSUNZIONI PREVISTE	COSTO non aggiornato al nuovo CCNL 2016/2018: raffronto per parametri omogenei
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Contratto a tempo determinato ex art. 110, co. 1 TUEL	Servizi al Territorio	12mesi	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
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Contratto a tempo determinato ex art. 110, co. 1 TUEL	Servizi al Tecnico AMBIENTE	10 mesi	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 ex art. 90, co. 1 TUEL	Staff Sindaco	Fino all'espletamento del mandato del Sindaco	100,00%	1	€ 31.000,00
C1	Istruttore tecnico	Contratto a tempo determinato (utilizzo di graduatorie in vigore in altri enti, selezione per assunzione a tempo determinato)	Servizi tecnici	12 mesi	100,00%	4	€ 124.000,00
B1	Esecutore operaio	Chiamata Centro per l'impiego	servizi tecnici	12 mesi	100,00%	3	€ 81.000,00
C1	Istruttore "Agente della Polizia Locale"	Contratto a tempo determinato	Polizia Locale	3 mesi	66,67%	2	€ 12.000,00
C1	Istruttore "Agente della Polizia Locale"	Contratto a tempo determinato	Polizia Locale	3 mesi	100,00%	1	€ 11.000,00
TOTALE							€ 248.000,00



Comune di Sant'Antioco
Provincia di Carbonia Iglesias
Revisore Unico dei Conti

Sant'Antioco 22/12/2020

Premesso

Che In data 29/03/2019 il Consiglio del Comune di Sant'Antioco ha nominato con deliberazione n. 12 il Revisore unico nella persona del Dott. Gianfranco Triolo; allo scopo di procedere all'esame degli adempimenti previsti in relazione a:

Parere sulla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 2694 del ___/___/2020 – Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023 – Modifica del Piano del Fabbisogno di personale 2020-2022 e del Piano annuale della assunzioni 2020 e 2021 – Rilevazione delle eccedenze di personale e determinazione della dotazione organica .

Il sottoscritto Revisore Unico

Premesso

- che il Consiglio Comunale con deliberazione n. 55 del 30/12/2019 ha approvato il Bilancio di Previsione 2020/2022 ed i suoi allegati;
- che con Deliberazione di consiglio Comunale n. 55 del 30/12/2019, è stato approvato il DUP 2020/2022;
- che con Deliberazione n. 5 in data 29/01/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano esecutivo di gestione per il periodo 2020/2022 nonché assegnate le risorse ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi;

VISTI i seguenti documenti:

lo Statuto Comunale;

il nuovo Regolamento Comunale di contabilità armonizzata;

il D.Lgs. 267/2000,

il D.Lgs. 118/2011,

l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;

l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007);

l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni;

l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165 commi 1-4, relativo alla verifica annuale delle eccedenze di personale;

Il DL n. 34 del 30/04/2019, modificato in Legge 28 Giugno 2019 n. 58, ed in particolare l'art 33;

il DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art 33, comma 2 del DL.34/2019;

ESAMINATE:

- le Deliberazioni di Giunta n.176 del 09/12/2019 e n. 27 del 11/03/2020 sulla programmazione del fabbisogno personale triennio 2020/2022;
- la Deliberazione della Giunta Municipale n. 85 del 03/07/2020 di verifica della compatibilità del Piano assunzionale approvato alla luce delle norme contenute nel surrichiamato DPCM

VERIFICATI:

I prospetti di calcolo e le risultanze contenute nella "RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO DELIBERAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNALE DI PERSONALE 2021/2023 – MODIFICA DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2020 E 2021 - RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E DETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA" ed allegate alla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 2694/2020 , nella quale si illustrano le cessazioni che è previsto si realizzino nel corso del triennio 2021/2023 ed il calcolo delle capacità assunzionali nonché il Piano delle Assunzioni 2020 e 2021.

Il Piano delle assunzioni straordinarie 2021 inserito nella Relazione di Accompagnamento;

la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023, predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi;

RILEVATO:

che la dotazione organica è riferita alle posizioni giuridiche presenti all'interno dell'Ente, approvata con la Deliberazione della G.M. n. 66 del 26/04/2018, con l'aggiunta delle assunzioni programmate ed effettuate nelle annualità 2019, 2020 e 2021;

che conseguentemente la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 è inferiore ai limiti per la spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296;

che alcune delle procedure assunzionali di cui si prevede la conclusione nel 2021 sono state già avviate nel 2020 e hanno subito l'interruzione a seguito dell'emanazione di specifica normativa di emergenza a carattere nazionale tesa al contenimento della diffusione del COVID 19 e che tutta la gestione delle assunzioni del 2020 è stata caratterizzata da continue interruzioni e blocchi, che non hanno consentito la prosecuzione delle attività come programmate;

che l'Ente ritiene le assunzioni previste nel presente Piano indispensabili ed indifferibili, necessari alla buona gestione dell'Ente ed alla funzionalità dello stesso, con riferimento, soprattutto, ai servizi offerti alla cittadinanza, ed in quest'ottica privilegia modalità di reclutamento che siano coerenti con i principi di speditezza e celerità dei procedimenti amministrativi;

Che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019-2021 l'Ente si è avvalso della facoltà di procedere all'assunzione a tempo indeterminato di vincitori o allo scorrimento delle graduatorie vigenti, nel limite massimo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione previste, in deroga a quanto previsto dal primo periodo del comma 3 del presente articolo e all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, e nei limiti di quanto previsto dell'articolo 4, commi 3 e 3-bis, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 e di quanto previsto nel Piano del Fabbisogno;

CONSIDERATO:

Che l'Ente risulta rispettoso delle condizioni previste dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale e precisamente:

- ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno 2019, come attestante dalla documentazione trasmessa per via telematica al Ministero dell'Economie e delle Finanze- Ragioneria Generale dello Stato, entro il 31 marzo.
- ha rispettato, nelle modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale, i principi contenuti nell'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 che stabilisce, ai fini del concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, l'obbligo per gli enti sottoposti al vincolo del pareggio di bilancio di assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione delle spese relative ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;
- ha attestato, a seguito di ricognizione ai sensi dell'art 6, comma 1, L.165/2001 effettuata dal Responsabile Finanziario, l'assenza di dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- ha rispettato il termine per l'adozione del Bilancio e, dalla documentazione agli atti, saranno rispettati, altresì, i termini per l'adozione degli altri documenti contabili e di quelli per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;

Che ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabili previsti dalla legge n. 68/1999;

Che l'Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

Che, con Deliberazione della Giunta comunale del 09/12/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Che sono stati rispettati i limiti di spesa per le assunzioni a tempo determinato sancite dall'art. 9 comma 28, D.L. 78/2010 e art. 1 D.L. 216/2011 nonché dall'art. 11 comma 4 bis, D.L. 90/2014

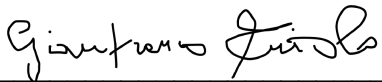
ATTESTA

- Che il Piano assunzionale dell'Ente per il 2021-2023, verificato con i nuovi parametri stabiliti dal DL 30/04/2019 n.34 e dal DPCM del 17/03/2020 ed i nuovi Piani assunzionali 2020 e 2021 modificati sono compatibili con i limiti di spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006, nonché con i limiti dettati dallo stesso DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art 33, comma 2 del DL.34/2019,
- Che Il Piano Assunzionale è altresì compatibile con gli stanziamenti previsti nel Bilancio 2020/2022, rispettandone dunque l'equilibrio annuale e pluriennale.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

- Sulla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 2694/2020;
- Sulla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021 – 2023 prevista nelle Deliberazioni di Giunta Comunale 2694/2020
- sul Piano annuale delle Assunzioni per l'esercizio 2020 e 2021 ivi previsto;

Il Revisore dei Conti





Parere Tecnico

Comune di Sant'Antioco

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2694 / 2020**

Ufficio Proponente: **Settore Servizi Finanziari**

Oggetto: **ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023**

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: 23/12/2020

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. **2694 / 2020**

Ufficio Proponente: **Settore Servizi Finanziari**

Oggetto: **ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023**

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: 23/12/2020

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° 171 DEL 23/12/2020

Oggetto: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021- 2023

Attesto che la presente delibera è pubblicata all'Albo pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi dal 24/12/2020 al 07/01/2021, 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 23/12/2020.

Sant'Antioco, Lì 24/12/2020

IL VICE SEGRETARIO
FADDA MARGHERITA

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



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

REGISTRO PER LE DELIBERE DI GIUNTA N° 171 DEL 23/12/2020

Oggetto: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021- 2023

Attesto la presente delibera è stata pubblicata all'Albo pretorio del Comune dal giorno 24/12/2020 al 07/01/2021, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124 – comma 1 del D.Lgs 18/08/2000 n° 267.

Sant'Antioco, Lì 08/01/2021

IL SEGRETARIO
PODDA SIRO

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