



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

(N. 72 DEL 15/06/2021)

OGGETTO: REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021- 2023 A SEGUITO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE RELATIVO ALL'ANNUALITA' 2021

L'anno **2021** il giorno **15** del mese di **giugno** nella sala delle adunanze del Comune, alle ore **13:00** 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
SPIGA ELEONORA	ASSESSORE	Presente (in videoconferenza)
GARAU FRANCESCO	ASSESSORE	Presente (in videoconferenza)
SERRENTI ROBERTA	ASSESSORE	Assente

Presenti: 4

Assenti: 2

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. 1253 del 15/06/2021

Servizio o Ufficio proponente	Ufficio Risorse Umane
Oggetto	REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021- 2023 A SEGUITO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE RELATIVO ALL'ANNUALITA' 2021

IL SINDACO

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 stabilisce 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 procedono alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e pertanto in ogni caso in cui esigenze organizzative, determinate da variazioni del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma;
- l'art. 89 del TUEL prevede 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 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183/2011, 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."*;

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del TUEL, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;

- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- ai sensi dell'art.19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

- a norma dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011, è previsto dal 01/01/2012 l'obbligo 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;

- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D. L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D. L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 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. n. 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;

Considerato che con il 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";

Richiamate le seguenti norme specifiche afferenti alla riduzione della personale:

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre	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
--	---

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

2006, n. 296	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: 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.
--------------	---

Richiamate inoltre le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

<u>Per gli anni 2014-2015</u> Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014 (come modificato dall'art 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del decreto-legge 78/2015)	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 a una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. 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. Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.
<u>Dall'anno 2016</u> Art. 1, comma 228, della legge 208/2015	Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

	precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.

Visto 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, il quale testualmente recita:

“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 predetto valore soglia. 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 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, 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.”

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

Visto 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.

Vista la Circolare del 13 maggio 2020 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, (GU n.226 del 11-9-2020) e che la stessa chiarisce che:

- Per entrate correnti si intende: la 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. A tal fine sono da considerare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.
- Per spesa di personale debbono computarsi: gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;

Visti:

- la Deliberazione della Giunta municipale n. 171 del 23/12/2021, con la quale si è approvato il Fabbisogno di personale relativo al triennio 2021/2023;
- la Deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 15/03/2021, con la quale si è approvato il DUP e il Bilancio 2021-2023;
- la Deliberazione della Giunta comunale n. 37 del 08/04/2021, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG);
- la Deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 17/05/2021 con la quale si è approvato il Rendiconto della gestione relativo all'annualità 2020;

Vista la Deliberazione n. 111/2020 della Corte dei Conti della Campania, la quale, nel calcolo dell'FCDE, per le finalità di cui all'art. 33, co. 2, del d.l. n. 34/2019, si debba fare riferimento al Fondo stesso così come determinato in sede di assestamento del bilancio;

Considerato che la precedente programmazione del fabbisogno, effettuata a dicembre del 2020, deve essere verificata a seguito dell'approvazione del Rendiconto della gestione, avvenuto di recente (Deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 17/05/2021) al fine del riscontro della compatibilità con il D.M. 17/03/2020;

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

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

Rilevato inoltre che secondo quanto disposto dall'art. 3, comma 2 del Decreto Ministeriale 21 ottobre 2020 in tema di spesa per le convenzioni di segreteria comunale: "ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2 del D. L. 34/2019, ciascun comune computa nella spesa del personale la quota a suo carico";

Preso atto che prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde per il comune di Sant'Antioco al valore indicato per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti nella percentuale del 27,0%;

Rilevato che il posizionamento del Comune di Sant'Antioco rispetto al valore soglia è il seguente: ente fascia F) popolazione tra 10.000 e 59.999 abitanti (valore soglia 27,00%);

Spesa di personale 2020 € 2.895.550,33

----- = 22,73%

Entrate correnti medie (2018/2020) € 12.736.120,80
al netto FCDE (prev. Assestate 2020)

Appurato che il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;

Individuato l'incremento massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del 27,00% (tabella 1 DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate da cui si desume:
(12.984.139,34 - 248.018,53) x 27% = **3.438.752,62** **spesa massima non**

superabile (valore soglia)

media entr.	FCDE	val. soglia
3.438.752,62	– € 2.895.550,33	= € 543.202,29
sp. Max.		sp. Pers. ente

incremento spesa massima tabella 1

Preso atto quindi che, trovandosi il comune di Sant'Antioco, al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: "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

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica."

Preso atto che l'art. 5 del DM. 17/03/2020 prevede che *"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"*;

Considerato pertanto che, allo scopo di definire l'incremento massimo annuo di spesa dal 2020 al 2024, occorre moltiplicare la spesa di personale anno 2018 per le % in tabella 2 del DPCM in base alla fascia demografica (ente in fascia F);

Rilevato quindi che gli effettivi incrementi massimi annui di spesa sono rispettivamente:

Spesa personale 2018	Percentuale incremento	Anno	Importo	totale
€ 3.073.708,30	16,00%	2021	€ 491.793,33	€ 3.565.501,63
€ 3.073.708,30	19,00%	2022	€ 584.004,58	€ 3.657.712,88
€ 3.073.708,30	21,00%	2023	€ 645.478,74	€ 3.719.187,04
€ 3.073.708,30	22,00%	2024	€ 676.215,83	€ 3.749.924,13

Visto il parere Rgs prot. 12454 del 15.01.2021 secondo il quale i resti assunzionali dei cinque anni precedenti il 2020 possono essere utilizzati solo in alternativa alla capacità assunzionale della tabella 2, se più favorevoli, e non in aggiunta;

Ritenuto pertanto che per gli enti virtuosi il margine complessivo di incremento sia determinato dalla somma dell'incremento di spesa di personale 2018 come da tabella 2 come da tabella che segue:

Spesa	Tab.2 (2021)	Tab.2 (2022)	Tab.2 (2023)	Tab.2 (2024)
Spesa pers. 2018	€ 3.073.708,30	€ 3.073.708,30	€ 3.073.708,30	€ 3.073.708,30
Incres. Max. spesa 2018 (tabella2) Assunzioni Tempo Indeterminato	€ 491.793,33	€ 584.004,58	€ 645.478,74	€ 676.215,83
Resti 2015-2019	(1)	(1)	(1)	(1)
Capacità assunzionale totale	€ 491.793,33	€ 584.004,58	€ 645.478,74	€ 676.215,83
Spesa personale con incremento tabella2	€ 3.565.501,63	€ 3.657.712,88	€ 3.719.187,04	€ 3.749.924,13



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

Valore massimo (soglia) 27,20% tabella1	€ 3.438.752,62 (2)	€ 3.438.752,62 (2)	€ 3.438.752,62 (2)	€ 3.438.752,62 (2)
Incremento effettivo ammesso (raffronto tra spesa dati tabella 1 e tabella 2)	€ 491.793,33	€ 584.004,58	€ 645.478,74	€ 676.215,83

(1) resti non cumulabili – parere RGS 12454 del 15.01.2021

(2) il valore soglia è dinamico e viene rideterminato di anno in anno in base ai dati aggiornati con l'ultimo rendiconto approvato

Verificato che l'ente in applicazione della nuova normativa ha capacità assunzionale come da sopra riportata tabella, e si colloca tra i comuni con % inferiore al valore soglia (ente virtuoso) in grado di sfruttare tutta la capacità assunzionale data dal DPCM;

Visto il Prospetto Allegato A nel quale si riporta il Piano delle assunzioni previsto per le annualità 2021, 2022 e 2023, in coerenza con la capacità assunzionale calcolata, di cui si è dato conto nei precedenti capoversi della presente proposta di deliberazione;

Visto il disposto dell'art. 7 del DM 17/03/2020, il quale testualmente recita: *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”*

Dato atto in particolare che il piano occupazionale 2020-2022 rideterminato a seguito di quanto indicato in precedenza prevede i posti riportati per esteso nell'Allegato A da ricoprire prioritariamente tramite:

- utilizzo di graduatorie valide ed efficaci all'interno dell'Ente, per il medesimo profilo professionale individuato come vacante e disponibile;
- concorso pubblico, salvo il buon esito dell'esperimento eventuale della mobilità esterna di cui all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e 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;

Dotazione organica

Dato 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 dalla 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;

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

- dovrà indicare del PTFP, ai sensi dell'art. 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;

Dato atto che per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell'ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:

1. il prospetto di dotazione organica contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;
2. trattandosi di un documento "programmatorio", nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Come espressamente esplicitato dalle Linee Guida, il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno (per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi);
- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

- spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del d.p.c.m. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che

- il costo totale annuo teorico della dotazione organica,
- a cui vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);
- a cui vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)
- non superi mai:
 - la media 2011/2013 per gli enti sopra i 1.000 abitanti;
 - l'anno 2008 per gli enti sotto i 1.000 abitanti.

In allegato si riporta l'Allegato B, di calcolo del valore finanziario della dotazione organica e di raccordo con le spese di personale;

Rilevato che la programmazione del personale a tempo determinato relativa all'annualità 2021 è stata approvata con la Deliberazione della giunta municipale n. 171 del 23/12/2021, successivamente modificata con la deliberazione n. 34 del 26/03/2021 e non si ritiene in questa sede di apportare modifiche alla stessa;

Preso atto che la programmazione del fabbisogno 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 2021 e del bilancio pluriennale;

Preso atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale è stata formulata nel rispetto delle seguenti disposizioni normative:

- art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001, rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente;
- art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, ricognizione delle eventuali eccedenze di personale;
- art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006, approvazione del piano triennale di azioni positive;
- art. 1, comma 557, e comma 557-*quater* della legge 296/2006, contenimento delle spese di personale;

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

- art. 10, comma 5, del d. lgs.150/2009, adozione del piano delle performance;
- art. 27, comma 2, lett. c), del d.l 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 185/2008, obbligo di certificazione dei crediti;

Dato atto che:

- il Comune di Sant'Antioco ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2020;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della legge 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2021/2023;
- il Comune di Sant'Antioco ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 184 del 12/12/2019 il piano di azioni positive per il triennio 2019/2021;
- questo ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, con deliberazione di Giunta comunale n. 171 del 23/12/2020;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Atteso che con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti:

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con d.lgs. 267/2000;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Tutto ciò premesso propone alla Giunta Comunale CHE

DELIBERI

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di approvare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, secondo l'Allegato A 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;

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

4. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2021-2022-2023** 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'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;
- non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

5. Di dare atto che la programmazione del personale a tempo determinato relativa all'annualità 2021 è stata approvata con la Deliberazione della giunta municipale n. 171 del 23/12/2021, successivamente modificata con la deliberazione n. 34 del 26/03/2021 e non si ritiene in questa sede di apportare modifiche alla stessa;

6. di dare atto 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 dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

7. 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;

8. di approvare agli allegati di cui alle lettere A – B alla presente deliberazione;

9. 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 trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto all'amministrazione di procedere alle assunzioni previste dal piano;

10. 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;

11. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

12. di dichiarare la presente delibera, stante l'urgenza, immediatamente esecutiva ai sensi di legge.

redattore: MILIA EMANUELA

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

IL SINDACO

LOCCI IGNAZIO

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

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale:

IL SINDACO

LOCCI IGNAZIO

IL SEGRETARIO GENERALE

PODDA SIRO

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



Comune di Sant'Antioco
Provincia del Sud Sardegna

ALLEGATO A

Piano assunzionale 2021						
2021	Istruttore direttivo tecnico	Serv. Territorio	D1	1	100	€ 35.311,28
	Istruttore direttivo tecnico	Serv. Tecnico	D1	1	100	€ 35.311,28
	Istruttore direttivo Vigilanza	Vigilanza	D1	1	100	€ 39.905,08
	Istruttore vigilanza	Vigilanza	C1	1	100	€ 37.899,82
	Esecutore amministrativo	Serv. Generali	B1	1	100	€ 29.095,64
	Esecutore amministrativo	Serv. Finanziari	B1	1	100	€ 29.095,64
	Esecutore amministrativo	Serv. Generali	B1	1	100	€ 29.095,64
	Istruttore tecnico	Servizi vari	C1	2	100-83,33	€ 11.780,24
	Istruttore amministrativo	Servizi vari	C1	5	100-83,33	€ 29.450,60
	Progressione verticale da B1 a C1		C1	2	100	€ 65.468,72
	Istruttore amministrativo	Serv. Cittadino	C1	1	100	€ 32.734,36
	Istruttore direttivo informatico	Serv. Finanziario	D1	1	100	€ 35.311,28
						€ 410.459,59
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	€ 453.289,05



Comune di Sant'Antioco Provincia del Sud Sardegna

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											
LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006											
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE									ANNO		2021
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 Diret	D3	100,00%	€ 39.110,01	3	€ 117.330,03	0	€ 0,00	0	€ 0,00	3	€ 117.330,03
Istruttore Diret	D1	100,00%	€ 35.311,28	12	€ 423.735,39	0	€ 0,00	4	€ 141.245,13	16	€ 564.980,52
Istruttore Amm	C1	100,00%	€ 32.734,36	13	€ 425.546,70	0	€ 0,00	3	€ 98.203,08	16	€ 523.749,78
Istruttore Amm	C1	83,33%	€ 27.277,54	7	€ 190.942,80	0	€ 0,00	PASSAGGIO AL 100%	€ 41.230,84	7	€ 232.173,64
Istruttore Ager	C1	100,00%	€ 37.099,82	11	€ 408.097,99	0	€ 0,00	1	€ 37.099,82	12	€ 445.197,81
Collaboratore	B3	100,00%	€ 29.587,34	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00	0	€ 0,00
Esecutore	B1	100,00%	€ 28.095,64	14	€ 393.338,99	2	€ 56.191,28	3	€ 84.286,93	15	€ 421.434,63
Operatore	A1	100,00%	€ 26.557,57	3	€ 79.672,72	0	€ 0,00	0	€ 0,00	3	€ 79.672,72
											€ 2.384.539,14
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006											€ 3.242.858,32
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI											€ 453.289,05
SPESA DI PERSONALE 2021 ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006											€ 2.789.569,27
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013											€ 2.956.646,81



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

Sant'Antioco 14/06/2021

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. 1253 del __/__/2021 – Revisione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023 a seguito di approvazione del Rendiconto della Gestione relativo all'annualità 2020.

Il sottoscritto Revisore Unico

Premesso

- che il Consiglio Comunale con deliberazione n. 05 del 15/03/2021 ha approvato il Bilancio di Previsione 2021/2023 ed i suoi allegati;
- che con Deliberazione di consiglio Comunale n. 05 del 15/03/2021, è stato approvato il DUP 2021/2023;
- che con Deliberazione n. 37 in data 08/04/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano esecutivo di gestione per il periodo 2021 nonché assegnate le risorse ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi;
- che con Deliberazione n. 55 in data 21/05/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato variato il piano esecutivo di gestione per il periodo 2021, a seguito di variazione del Bilancio di Previsione finanziario 2021/2023;
- che il Consiglio Comunale con deliberazione n. 11 del 17/05/2021 ha approvato il Rendiconto della Gestione 2020 ed i suoi allegati;
-

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

CONSIDERATO:

- Che la programmazione del fabbisogno, effettuata a dicembre del 2020, deve essere verificata a seguito dell'approvazione definitiva del Rendiconto della gestione al fine del riscontro della compatibilità con il D.M. 17/03/2020;
- Che per il calcolo del valore soglia ai fini della attuale programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023 vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2018, 2019 e 2020, e dunque appare necessario aggiornare il dato del rendiconto 2020;
- Che per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2020 e per il FCDE il bilancio di previsione 2020 dato assestato (in ossequio ad interpretazione data dalla Deliberazione n. 111/2020 della Corte dei Conti della Campania);
- Che ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2 del D. L. 34/2019, ciascun comune computa nella spesa del personale, in tema di spesa per le convenzioni di segreteria comunale, esclusivamente la quota a suo carico;

ESAMINATE:

- le Deliberazioni di Giunta n.171 del 23/12/2020 sulla programmazione del fabbisogno personale triennio 2021/2023;

VERIFICATI:

- Il prospetto A) contenete il Piano Assunzionale 2021 modificato, allegato alla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 1253/2021;
- La tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa nella quale si illustrano le previsioni relative alle assunzioni e cessazioni che è previsto si realizzino nel corso del triennio 2021/2023, il costo totale del personale a regime in base alla dotazione organica prevista per il triennio, e il confronto con la media del costo del personale 2011/2013, al fine della verifica del rispetto del limite imposto dall'art 1 comma 557 della Legge 296/2006;

RILEVATO:

- 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;
 - che la programmazione del personale a tempo determinato relativa all'annualità 2021 è stata approvata con la Deliberazione della giunta municipale n. 171 del 23/12/2021, successivamente modificata con la deliberazione n. 34 del 26/03/2021 e non si ritiene in questa sede di apportare modifiche alla stessa;
 - che la programmazione del fabbisogno 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 2021 e del bilancio pluriennale;
- 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 i posti riportati per esteso nel Piano Assunzionale (Allegato A), al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, saranno da ricoprire prioritariamente tramite:

- utilizzo di graduatorie valide ed efficaci all'interno dell'Ente, per il medesimo profilo professionale individuato come vacante e disponibile;
- concorso pubblico, salvo il buon esito dell'esperimento eventuale della mobilità esterna di cui all'art 30 del D. Lgs. 165/2001 e 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;

CONSIDERATO:

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

- il Comune di Sant'Antioco ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2020 come attestante dalla documentazione trasmessa per via telematica al Ministero dell'Economie e delle Finanze- Ragioneria Generale dello Stato;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della legge 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2021/2023;
- il Comune di Sant'Antioco ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 184 del 12/12/2019 il piano di azioni positive per il triennio 2019/2021;
- Il comune di Sant'Antioco ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, con deliberazione di Giunta comunale n. 171 del 23/12/2020;
- 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 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

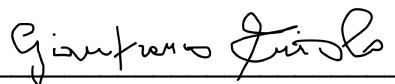
ATTESTA

- Che il nuovo Piano assunzionale dell'Ente per il 2021-2023 di cui all'Allegato A) , verificato con i nuovi parametri stabiliti dal DL 30/04/2019 n.34 e dal DPCM del 17/03/2020 è compatibile 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 2021/2023, rispettandone dunque l'equilibrio annuale e pluriennale.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

- Sulla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 1253/2021;
- Sulla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021 – 2023 prevista nelle Deliberazioni di Giunta Comunale 1253/2021 ed in particolare nell'Allegato A);
- sul Piano annuale delle Assunzioni per l'esercizio 2021 ivi previsto;

Il Revisore dei Conti





Parere Tecnico

Comune di Sant'Antioco

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **1253 / 2021**

Ufficio Proponente: **Ufficio Risorse Umane**

Oggetto: **REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023 A SEGUITO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE RELATIVO ALL'ANNUALITA' 2021**

Parere Tecnico

Ufficio Risorse Umane

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: 15/06/2021

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. **1253 / 2021**

Ufficio Proponente: **Ufficio Risorse Umane**

Oggetto: **REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023 A SEGUITO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE RELATIVO ALL'ANNUALITA' 2021**

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: 15/06/2021

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° 72 DEL 15/06/2021

Oggetto: REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021- 2023 A SEGUITO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE RELATIVO ALL'ANNUALITA' 2021

Attesto che la presente delibera è pubblicata all'Albo pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi dal 21/06/2021 al 05/07/2021, 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 15/06/2021.

Sant'Antioco, Lì 21/06/2021

IL SEGRETARIO
PODDA SIRO

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