



COMUNE DI ANELA

Provincia di Sassari

Via Roma, 65 - 07010 Anela (SS) | P.I. e C.F. 00237220900
Tel. 079/7990046 | comune.anela.ss.it | protocolloanela@legpec.it

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Atto n. 16 del 23/05/2022	Oggetto: Adozione del piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e piano assunzionale 2022/2024.
--	---

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventitré** del mese di **maggio** alle ore **18:45** in videoconferenza, convocata regolarmente, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	MULAS ANTONIO DAMIANO	Si	
Vicesindaco	NURRA GIANGIUSEPPE	Si	
Assessore	COSEDDU FRANCESCO	Si	
Assessore	NASONE ROBERTO	Si	

Presenti: **4**

Assenti: **0**

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (Art. 97, comma 4, lettera a) del D. Lgs.vo n. 267/2000) il Segretario Comunale **Ara Antonio**.

Constatata la legalità della seduta per il numero degli intervenuti, assume la presidenza **Mulas Antonio Damiano** nella sua qualità di Sindaco, che dichiara aperta la riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

- 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);

Dato atto che l'articolo 14-bis del decreto legge 4/2019, convertito in legge 26/2019, prevede che:

- l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente sia il quinquennio precedente e non più il triennio;
- 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;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio **2021/2023**;

Richiamate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Atteso che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 nel testo vigente, rubricato *“Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico”*

Atteso che con tale disposizione, estesa quale principio di coordinamento della finanza pubblica anche alle regioni e agli enti locali, il legislatore ha voluto porre un limite alle spese per personale assunto con contratto a tempo determinato e altre forme flessibili di lavoro;

Rilevato che:

- il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- le norme che fissano le capacità assunzionali degli enti regionali e locali in relazione ai risparmi derivanti dalle cessazioni, quindi sulla base del c.d. turnover, non sono abrogate dalle novità introdotte dall'articolo 33 del DL 34/2109 e dai suoi provvedimenti attuativi; con le previsioni dettate da questo provvedimento si aggiungono capacità assunzionali per gli enti c.d. virtuosi e si obbligano le altre amministrazioni a non peggiorare il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti o a migliorarlo;
- valgono le medesime considerazioni relativamente all'utilizzazione della spesa per le assunzioni flessibili, con particolare riferimento al tetto. Sulla scorta del parere della sezione autonomie n.15/2018 della Corte dei Conti che riprende e sviluppa le indicazioni contenute nella deliberazione 1/2017, *“nella ipotesi di spesa storica irrisoria, inadatta a fungere da base per il calcolo del limite di spesa, gli enti di piccole dimensioni, ottemperanti degli*

obblighi di riduzione della spesa del personale, possono procedere ad assunzioni flessibili, purchè motivata dall'effettiva necessità di garantire servizi essenziali”;

Considerato dunque:

- che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;
- che ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater e 562 (per gli Enti non soggetti al patto) legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”*;

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

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

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”*;

Accertato che:

- per il **2022**, non avendo ancora approvato il rendiconto 2021 si applicano i limiti vigenti ed i valori applicati all'ultimo rendiconto approvato (2020);
- il limite di spesa di personale nell'anno 2008 ex art.1 c.562 L.296/2006 e pari a **€ 354.137,12**;
- il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 non è determinabile in quanto nell'anno **2009** non sono state sostenute spese per contratto di lavoro flessibile;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al **17,41%**, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella.1;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale nell'anno **2008** è superiore alla spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.296/2006 in sede previsionale, e la spesa di personale per il triennio **2022/2024** si mantiene in diminuzione rispetto al **2008**, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM “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 che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il “valore soglia” sopra citato;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTO il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell’art. 239 D.Lgs 267/2000;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica del Segretario Comunale, espresso ai sensi dell’art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio Amministrativo ai sensi dell’art. 49 e quello di regolarità contabile del Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell’art.153 c.4 del D.Lgs. n.267/2000;

CON voti favorevoli 3 ed astenuti 1 (Mulas) espressa nei modi e termini di legge

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa che si riprendono integralmente per costituirne parte integrante e sostanziale;

- 1) **di approvare**, ai sensi dell’articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo **2022/2024** che si allega alla presente deliberazione sotto la **lettera A)** quale parte integrante e sostanziale;
- 2) **di prendere atto**:
 1. che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale sul rapporto con le entrate correnti;
 2. che l’Amministrazione rientra nei parametri previsti nella Tabella 1 di cui all’art.4 comma 1 del DM 17/03/2020 c.d. Enti virtuosi;
- 3) **di determinare** la dotazione organica dell’Ente, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018, dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa del personale previsti dall’art. 1 comma 557 della Legge 296/2006;
- 4) **di autorizzare** per il triennio **2022/2024** le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 5) **di approvare** il piano occupazionale per il triennio **2022/2024**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall’esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall’articolo 30, 34bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001;
- 6) **di dare atto che** l’andamento della spesa di personale conseguente all’attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia, e che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell’articolo 33, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 7) **di disporre** che il presente documento programmatico, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal DUP ed una volta concluso l’iter di approvazione venga inserito nel DUP;
- 8) **di dare atto** che il programma assunzionale è compatibile con l’ammontare equivalente delle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico;
- 9) **di precisare** che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 10) **di dichiarare**, con successiva e separata votazione con voti favorevoli 3 ed astenuti 1 (Mulas), espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l’urgenza ai sensi dell’art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Il presente verbale, letto ed approvato, viene così sottoscritto.

Sindaco Mulas Antonio Damiano	Segretario Comunale Ara Antonio
---	---

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **Favorevole**.

Anela, 23/05/2022

Il Responsabile del Servizio
MULAS ANTONIO DAMIANO

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **Favorevole**.

Anela, 23/05/2022

Il Responsabile del Servizio Finanziario
MULAS ANTONIO DAMIANO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data **23/05/2022** perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, T.U.E.L. n. 267/2000).

Anela, 10/06/2022

Segretario Comunale
f.to Ara Antonio

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il Segretario Comunale

ATTESTA

che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio on-line del Comune per rimanervi 15 giorni consecutivi a partire dal **10/06/2022** (art. 124 T.U.E.L. n. 267/2000)

Anela, 10/06/2022

Segretario Comunale
Ara Antonio

ATTESTAZIONE DI COPIA CONFORME

È copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Anela, li _____

Il Responsabile del Servizio