



COMUNE DI GIRASOLE

PROVINCIA DI NUORO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 16 del 09/02/2022

OGGETTO:	AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022- 2024 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
-----------------	---

L'anno **duemilaventidue** il giorno **nove** del mese di **febbraio** alle ore **16:40** nella sala delle adunanze del Comune, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	CONGIU GIANLUCA	Si	
Vice Sindaco	PIRAS LODOVICO	Si	
Assessore	MURGIA LUCIA	Si	
Assessore	FANNI CHIARA STELLA	Si	
Assessore	DEMURTAS VALENTINA		Si

Presenti: **4**

Assenti: **1**

Risultato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza **Dott. Gianluca Congiu** nella sua qualità di **Sindaco**.

Assiste il **Vicesegretario Comunale, Dott.ssa Maria Nina Murredda**.

LA GIUNTA COMUNALE

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. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. vo 25 maggio 2017, n. 75: comma 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.»;

Viste in tal senso 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);

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM del 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art. 3 del D.L.90 del 24/6/2014, conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato 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;

Vista in questo senso la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 del 11.09.2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Preso atto che il D.M del 17/03/2020, all'art. 4 dispone che in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2;

Considerato che il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (intendendosi il FCDE assestato da ultimo CdC Campania n. 111 del 27/07/2020);

Rilevato che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022 - 2024 vanno presi 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 2020/2022, dato assestato anno 2020;

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 Girasole, avendo una popolazione al 31.12.2021 di 1353 abitanti, al valore indicato per i Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti nella percentuale del 28,60%;

Che, per quanto sopra detto, in seguito ai conteggi effettuati (Vedi allegato A, unito al presente atto, calcolo della capacità assunzionale) secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 18,58%, 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 che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "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, 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";

Considerato inoltre che per effetto dell'art. 5, in sede di applicazione per l'anno 2022, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018 (33% per il 2022);

Rilevato pertanto, che il Comune di Girasole dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a €. 118.467,67, fino alla concorrenza del limite sopra citato (allegato A calcolo della capacità assunzionale);

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta, pertanto, quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 della L. n. 296/2006);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere, altresì, indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Atteso che il limite di spesa teorica potenziale massima, nell'ambito del tetto di spesa consentito dalla legge, previsto nell'articolo 1, comma 557 della L. 296/2006, ossia media del triennio 2011-2013, è attualmente rappresentato, per i Comuni, dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, data dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2 del d.l.34/2019 e dal D.M del 17.03.2020;

Ravvisata la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022-2024;

Considerato che risulta necessario, prima di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale, aggiornare altresì, la dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, ossia di valore finanziario;

Richiamata la delibera della Giunta Comunale n. 18 del 20/01/2021 con la quale è stata approvata la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023;

Preso atto che la procedura di assunzione di n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3, posizione economica B3 a tempo parziale (max 32 ore settimanali) e indeterminato previo espletamento, in conformità a quanto previsto dagli artt. 30, comma 2 bis, e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, del concorso pubblico per titoli ed esami, prevista nella programmazione del fabbisogno di cui sopra non è ancora conclusa;

Ritenuto pertanto di aggiornare il fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, secondo il seguente programma:
Anno 2022

- conclusione delle procedure di assunzione di n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3, posizione economica B3 a tempo parziale (max 32 ore settimanali) e indeterminato previo espletamento, in conformità a quanto previsto dagli artt. 30, comma 2 bis, e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, del concorso pubblico per titoli ed esami;
- prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 e art. 36 D. Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale;

Anno 2023/2024 alla data odierna non sono previste assunzioni;

Dato atto che il margine di spesa derivante dall'aggiornamento del Piano del fabbisogno, 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;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater 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;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 316.328,47, e che la spesa di personale di cui al c.557 dell'art. 1 della L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2022-2024 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, 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";

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. 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. 1 comma 475 della legge 232/2016 impone il conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, pena l'impossibilità di assumere nell'anno successivo al mancato conseguimento;
- 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;
- per l'anno 2020 è stato conseguito il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 243;
- con propria delibera n. 4 del 29.11.2019, è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 41/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2021/2023 e piano degli obiettivi e della performance;

Considerato che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018, la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare il fabbisogno di personale alle nuove esigenze dell'ente, per il triennio 2022-2024, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Girasole nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato B);

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

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";

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi del combinato disposto dall'art. 49 e 147 bis, comma 1 del TUEL;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) di prendere atto:

1) che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 18,58%, allegato A;

2) che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del limite massimo di spesa previsto dall'art. 5 del DPCM citato, è pari a €. 117.432,24;

2) di approvare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato B);

3) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024, prevedendo la copertura dei posti di organico come meglio descritto in premessa;

4) di dare atto che il programma delle assunzioni mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020;

5) di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;

6) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata 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;

- 7) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni di personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 8) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente, nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro indeterminato di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 9) di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto.

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

Sindaco Dott. Gianluca Congiu	Vicesegretario Comunale Dott.ssa Maria Nina Murredda
---	--

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, il Responsabile del Servizio esprime parere **Favorevole** sulla regolarità tecnica del presente atto deliberativo, secondo il combinato disposto degli articoli 49 e 147 bis, comma 1 del Decreto Legislativo 267/2000 e ss.mm.ii.

Il Responsabile del Servizio
Dott.ssa Maria Nina Murredda

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

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, il Responsabile del Servizio Finanziario esprime parere **Favorevole** sulla regolarità contabile del presente atto deliberativo, in quanto lo stesso ha riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente secondo il combinato disposto degli articoli 49 e 147 bis, comma 1 del Decreto Legislativo 267/2000 e ss.mm.ii., con la seguente motivazione: .

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Dott.ssa Maria Nina Murredda

Visti gli atti d'ufficio, si

CERTIFICA

che la presente deliberazione diventa esecutiva in data **09/02/2022** perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, T.U.E.L. n. 267/2000).

Girasole, 17/02/2022

Vicesegretario Comunale
Dott.ssa Maria Nina Murredda

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

SI ATTESTA

che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio on-line del Comune per rimanervi 15 giorni consecutivi a partire dal **17/02/2022** (art. 124 T.U.E.L. n. 267/2000)

Girasole, 17/02/2022

Vicesegretario Comunale
f.to Dott.ssa Maria Nina Murredda

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Girasole, _____

Il Responsabile del Servizio
f.to Dott.ssa Maria Nina Murredda