



COMUNE DI POMPU

(Provincia di Oristano)

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N° 50 DEL 08-06-2022

Oggetto Approvazione Aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) per il triennio 2022-2024

L'anno duemilaventidue il giorno otto del mese di giugno alle ore 21:10 si è riunita la Giunta Comunale in modalità videoconferenza nelle forme di legge. Presiede l'adunanza il Sig. Atzei Moreno nella sua qualità di SINDACO e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Signori:

Atzei Moreno	SINDACO	P
SANNA ROBERTO	ASSESSORE	P
PANI ALESSANDRO	ASSESSORE	P
PIGA ALESSANDRA	ASSESSORE	P

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Marco Marcello

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il Consiglio Comunale con delibera n. 4 del 22/01/2022, regolarmente esecutiva, ha approvato il Bilancio di Previsione finanziario per il triennio 2022-2024;

Richiamato il Documento Unico di Programmazione (DUP) - Periodo 2022/2024, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 22/01/2022;

Richiamata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) - Periodo 2022/2024, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.18 del 18/05/2022;

Visto il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2020-2021 – conferma del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, triennio 2019-2021, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 28/01/2020;

Richiamato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 10/12/2021;

Preso atto che il Consiglio Comunale, con Deliberazione n. 17 del 18/05/2022, ha approvato il Rendiconto della Gestione anno 2021 e la Relazione sulla gestione;

Premesso che:

- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che "Gli Enti Locali nel rispetto dei principi fissati dal presente Testo Unico, 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";
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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. 28/12/2001, n. 448 (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 legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;
- secondo l'art. 3 comma 120 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 nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente.

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni.

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/01/2012 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.

Considerato che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *"linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) "... 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” (art.4 comma 2); b) “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” (art.4, comma 3); c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018).

Evidenziato che:

- le suddette linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di 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 quater – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006);
- l'amministrazione potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio dovranno essere coerenti con le predette limitazioni;
- 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).

Richiamato l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il quale 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. 562, L. n. 296/2006.

Considerato che tra le misure del PNRR a favore degli Enti Locali, in particolare dei Comuni, sono state introdotti interventi che prevedono il reclutamento di personale, potendo assumere, in deroga "all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026";

Richiamato l'art. 31-bis, co. 5 del DL 152/2021 che recita "Al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni previste dai commi 1 e 3, e' istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero

dell'interno, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026. Le predette risorse sono ripartite tra i comuni attuatori dei progetti previsti dal PNRR con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, sulla base del monitoraggio delle esigenze assunzionali. A tale fine i comuni interessati comunicano ((, entro il 30 luglio 2022,)) al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le esigenze di personale connesse alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei predetti progetti il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli enti. Il comune beneficiario è tenuto a riversare ad apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato l'importo del contributo non utilizzato nell'esercizio finanziario.”

Ritenuto opportuno procedere all'approvazione dell'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024, ai fini dell'inserimento in programmazione dell'eventuale assunzione di personale a tempo determinato, a valere sul fondo per assunzioni PNRR destinato ai piccoli comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti;

Considerato che la suddetta spesa risulta in deroga sia al limite della spesa del personale ai sensi dell'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, sia per ciò che concerne il conteggio della capacità assunzionale ai sensi dell'art.33 del DL 34/2020, pertanto non risulta necessario modificare i calcoli sulla previsione della spesa di personale;

Considerato altresì che con l'eventuale assunzione a tempo determinato finanziato dal fondo PNRR per i piccoli comuni, sarà garantito il mantenimento degli equilibri del bilancio di previsione 2022-2024 ex art. 193 del D.lgs. 267/2000;

Confermate, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che possono essere così dettagliate:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) lavoro flessibile

A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Considerato che, ai sensi dell'art. 1 comma 562 della L. 27 dicembre 2006, n. 296, gli Enti non sottoposti al patto di stabilità sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento all'anno 2008, ed in particolare:

562. Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 55.

Tenuto conto che il valore di riferimento del Comune di Pompu per l'anno 2008, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 è pari ad € 253.621,02 e che per l'anno 2022 si attesta a € 205.176,19 come specificato nell'allegato C.

B) LAVORO FLESSIBILE

Premesso che, per quanto riguarda il lavoro flessibile, l'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Preso atto che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);

- le convenzioni;
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);
- altri rapporti formativi;
- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni

Preso atto, inoltre, che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, infatti il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016);

Preso atto che questo ente ha rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Rilevato che il tetto di spesa per le assunzioni flessibili per il Comune di Pompu è quantificato in € **106.658,19**, pari all'intera spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009 in quanto l'ente risulta in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, di cui all'art.1, comma 557, della legge 296/2006 e ss.mm.ii.. Si precisa che tale somma è sempre soggetta al rispetto dei limiti dei cui all'art. 1 c. 562, L. n 296/2006.

Preso atto che l'Ente destina per il triennio 2022-2024 alle assunzioni a tempo determinato un importo limitato di circa € **37.969,83**, come indicato nel PTFP in allegato, presentando un margine molto elevato rispetto al limite di € 106.658,19;

Proceduto all'analisi della situazione dell'ente e ritenuto di poter procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;

Dato atto che:

1. non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente;
2. non risultano, sentiti i Responsabili di Servizio in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

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

Ritenuto opportuno procedere all'aggiornamento della capacità assunzionale ai sensi dell'art.33 del DL 34/2020, con i dati del Rendiconto 2021, come illustrato nell'allegato C), di cui si riportano alcuni estratti:

COMUNE DI POMPU

CALCOLO ENTRATE CORRENTI ULTIMO TRIENNIO			
annualità	2019	2020	2021
Titolo I - entrate tributarie	161.327,38	165.999,12	187.731,02
Titolo II - trasferimenti correnti	370.999,31	737.270,62	655.969,00
Titolo III - entrate extratributarie	28.955,00	5.806,62	13.214,72
(-) Rimborsi spese per convenzione di Segreteria (SOLO ENTI CAPO CONVENZIONE)			
Totale Entrate correnti (somma precedenti)	€ 561.281,69	€ 909.076,36	€ 856.914,74

Calcolo parametro di riferimento	
Media entrate correnti ultimi tre anni	€ 775.757,60
Fondo debiti di dubbia esigibilità di parte corrente da bilancio di previsione ultima annualità del triennio (2021)	€ 35.170,77
Media riferimento per spese di personale	€ 740.586,83

COMUNE DI POMPU

ALL. A - Calcoli capacità assunzionali 2022	
Valore parametro media entrate correnti (A)	€ 740.586,83
Spesa di personale (2018) (B)	€ 200.964,20
Spesa di personale ultimo rendiconto (2021) (B)	€ 196.810,87
Parametro dell'ente (%) - tab. 1	26,57%
Parametro massimo previsto per Comune di corrispondente fascia demografica (tab. 1)	29,50%
Margine percentuale effettivo	2,93%
Margine assoluto di spesa aggiuntiva rispetto a 2018	€ 17.508,91
Margine assoluto di spesa aggiuntiva rispetto a 2021	€ 21.662,24
Spesa massima possibile annualità corrente rispetto a parametro - tab. 1 (B+C)	€ 218.473,11
Margine di crescita spesa max previsto nel decreto rispetto al 2018 (tab. 2)	33,00%
Margine assoluto di spesa aggiuntiva (D)	66.318,19 €
Spesa massima sostenibile anno corrente rispetto al 2018 (tab. 2)	€ 267.282,39
Spesa massima effettivamente sostenibile annualità corrente (minore tra tab. 1 e tab. 2) al netto dei resti assunzionali	€ 218.473,11
Spesa per personale prevista annualità corrente	€ 207.537,66
Assunzioni previste nell'anno con resti assunzionali annualità precedenti	
Spesa massima annualità corrente compreso i resti assunzionali	218.473,11 €
Margine rispetto a programmato	10.935,46 €

Attestato che l'ente risulta essere un cosiddetto "ente virtuoso", in quanto si rileva un parametro della capacità assunzionale pari a 26,57%, inferiore al valore limite del 29,50% della prima fascia;

Considerato che sul medesimo rapporto tra la media triennale delle entrate correnti al netto del FCDE iscritto nell'ultimo bilancio di previsione e il costo del personale, viene calcolata la

spesa massima ammissibile per il fondo PNRR per le assunzioni del personale a tempo determinato per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti;

Attestato che la percentuale di spesa per i Comuni con popolazione fino a 999 abitanti è di 3.50%, da cui deriva una spesa massima finanziabile col fondo PNRR assunzioni per i piccoli comuni pari a € 25.920,54, come si evince di seguito:

ENTRATE CORRENTI			
ANNO 2022 dato rendiconto 2021			
Ultimo rendiconto approvato - anno		2021	
ENTRATE CORRENTI	2019	2020	2021
ENTRATA TIT.1	161.327,38	165.999,12	187.731,02
ENTRATA TIT.2	370.999,31	737.270,62	655.969,00
ENTRATA TIT.3	28.955,00	5.806,62	13.214,72
Totale	561.281,69	909.076,36	856.914,74
Media	775.757,60		
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE ANNO	2021	35.170,77	
TOTALE	740.586,83		
Percentuale di incremento	3,50%		
Spesa aggiuntiva	25.920,54 €		

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 11/2019.

Acquisito il parere del Revisore dei Conti espresso ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, acquisito al ns protocollo con il n. 1893 in data 06.06.2022;

Acquisito sulla proposta il parere favorevole tecnico e contabile entrambi espressi dal responsabile del servizio contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

Dato atto che con il rilascio dei pareri di cui sopra, ai sensi del regolamento comunale sul sistema dei controlli interni e dell'articolo 147-bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, inserito dall'articolo 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, è stato assicurato sulla presente proposta di deliberazione il controllo di regolarità amministrativa e contabile.

Visti: il D.Lgs. n. 267/2000, il D.Lgs. n. 165/2001, i CCNL comparto Regioni – Enti Locali.
Con votazione unanime espressa nelle forme di legge

DELIBERA

Di richiamare integralmente la premessa esposta in narrativa, quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato, costituendone motivazione ai sensi dell'art 3 della L. 241/90 e ss.mm.ii..

Di prendere atto che nel comune di Pompu non emergono situazioni di personale in esubero;

Di approvare l'aggiornamento della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) per il triennio 2022-2024, che si allega al presente atto ed è parte integrante e sostanziale;

Di dare atto 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.

Di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale, nonché di trasmissione al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165 del 2001 entro trenta giorni dalla adozione.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
Ing. Moreno Atzei

Il Segretario
Dott. Marco Marcello

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005)