



COMUNE DI USINI

PROVINCIA DI SASSARI

(via Risorgimento n° 70 - C.A.P.07049)

Tel. 079 3817000/3817008 – Fax 079 380699 – c.f. 00206220907 – E. Mail: comunediisini@cert.legalmail.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

N° 118 del 18-11-2021

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE 2022.2024 - PIANO ASSUNZIONI 2022 -
RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE E DEGLI ESUBERI DI
PERSONALE ANNO 2022.

L'anno duemilaventuno addì diciotto del mese di novembre ore 11:20, nella Casa Comunale si è riunita la Giunta presieduta dal DOTT. BRUNDU ANTONIO – SINDACO

Con l'intervento dei sig.ri:

DOTT. BRUNDU ANTONIO	SINDACO	P
TESTONI GIOVANNI LUIGI	ASSESSORE	A
PANI PIERA TERESA	ASSESSORE	P
FIORI FRANCESCO	ASSESSORE	P
PIRAS RITA	ASSESSORE	P

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 "Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali) il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Contini Silvia Cristina.

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti, il presidente dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

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 (Legge 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.;
- l'art. 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 6, comma 4 e 4/bis del D.Lgs. 165/2001, prevedono la programmazione triennale del fabbisogno di personale di ciascuna pubblica Amministrazione;
- gli artt. 89 e 91 del D.Lgs. 267/2000 impongono l'obbligo, da parte della Giunta Comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio

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

«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.»;

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 08/05/2018 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.184 del 09-08-2018) 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”;

DATO ATTO CHE:

- con l'introduzione di tale normativa viene modificato nella sostanza il “vecchio” Piano triennale dei fabbisogni di personale e la dotazione organica, in quanto ora viene altresì espressa in

termini finanziari, oltre che programmatori, rappresentando un “costo potenziale” che deve essere quantificato in relazione alle figure esistenti e da reclutare, e poi confrontato con il limite finanziario che per gli enti locali è dato dal tetto alle spese di personale previste dall’art. 1 comma 557 della legge 296/2006;

- la dotazione organica, completamente integrata con la programmazione dell’Ente, deve rappresentare la fotografia dell’esistente, per poi aggiungere i posti eventualmente ricopribili e che rispondono alle esigenze di funzionalità dell’Ente, rimanendo entro i limiti di natura finanziaria consentiti dalla legge.

VISTO altresì 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), il quale ha introdotto l’obbligo dall’1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell’Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale in servizio 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. né alcuna comunicazione al riguardo è pervenuta dai Responsabili di Servizio, appositamente interpellati;

RICHIAMATI:

- l’art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanzia pubblica del “pareggio di bilancio”; restano ferme le disposizioni di cui all’art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell’anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;
- l’art. 1, comma 562, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti non soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al “pareggio di bilancio”).

VISTA la L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014, che:

- **abroga** l’art. 76 c.7 del D.L. 25.6.2008 n.112 (convertito nella L. n. 133/2008) e modificato dalla L. 26 aprile 2012 n. 44 (conversione con modificazioni del D.L. 2.3.2012 n. 16) il quale stabiliva *“E’ fatto divieto agli Enti nei quali l’incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale”*;
- **introduce** il comma 557/quarter alla legge 296/2006, sostituendo, per gli enti soggetti al patto di stabilità, il tetto dell’anno precedente con quello medio del triennio 2011/2013, a partire dall’anno 2015;
- **modifica** l’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, stabilendo che il limite in detto articolo previsto circa la spesa flessibile (50% del 2009) non si applica agli enti soggetti al patto di stabilità che siano in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all’art. 1 comma 557 Legge 296/06 e, pertanto tale limite è pari al 100% della spesa 2009 effettuata allo stesso titolo;

VISTA l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, introdotta con il D.L. n. 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020, che 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;

VISTA altresì la Circolare esplicativa del D.M. 17.03.2020, emanata dal Ministero dell'Interno n. 17102/110/1 del 08.06.2020, nella quale sono indicate anche le modalità operative di applicazione del D.M. predetto;

CONSIDERATO che il Comune di Usini:

- non si trova in situazione di deficitarietà;
- ha rispettato i limiti del Pareggio di bilancio per l'anno 2020, come da certificazione del Responsabile dei Servizi Finanziari acquisita agli atti ed in previsione anche per l'anno 2021;
- ha rispettato il limite di spesa di personale (limite medio del triennio 2011/2013 della spesa di personale che è pari ad € 896.603,19) sia per l'anno 2020 (consuntivo) che per l'anno 2021 (previsione), come da certificazione acquisita anch'essa agli atti;
- ha sostenuto spese nell'anno 2009 per contratti di lavoro flessibile (compresa la somministrazione di lavoro a tempo determinato) pari a € 94.727,00 e che pertanto le spese riferite al Piano triennale dei fabbisogni del personale non comporta il superamento di detto limite;
- non ha esuberi di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- ha adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità, di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;
- ha adottato il piano della Performance (P.E.G.);
- ha rispettato i termini di approvazione previsti dal legislatore tutti per i seguenti documenti contabili: bilancio di previsione, rendiconto di gestione, bilancio consolidato;
- presenta un rapporto dipendenti popolazione residente pari a 1/201, continuando a rimanere di gran lunga al di sotto di quello determinato ai sensi del D.M. 24.07.2014 (parametro di 1/143 per gli enti tra i 3.000 e 4.999 abitanti);
- ha avuto cessazioni negli ultimi cinque anni;

CONSIDERATO che nel nuovo assetto normativo la mobilità tra enti deve essere considerata cessazione nell'ente di partenza del dipendente e, contemporaneamente, assunzione nell'ente di arrivo dello stesso (non è più ritenuta sostanzialmente neutra);

PRESO ATTO che l'attuale normativa sulla mobilità per gli enti sotto i 100 dipendenti prevede sempre l'assenso (nulla osta) alla mobilità da parte dell'ente di appartenenza;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

CONSIDERATO che risulta necessario prevedere la prosecuzione dei rapporti di lavoro flessibile (a tempo determinato e somministrazione di lavoro), come riportato nel prospetto "B" allegato alla presente;

VISTO l'art. 36, comma 2, primo e ultimo capoverso, del D.lgs. n. 165/2001 che testualmente e rispettivamente recitano: *"Per rispondere ad esigenze di **carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale** le amministrazioni pubbliche possono avvalersi di forme contrattuali flessibili....."* e *"....Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori*

e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. E' consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.”;

DATO ATTO che il Comune di Usini non ha, allo stato attuale, nessuna graduatoria valida né a tempo determinato né a tempo indeterminato;

RITENUTO CHE ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 61, della L. n. 350/2003:

- è possibile utilizzare graduatorie valide a tempo indeterminato, di altri enti al fine di sottoscrivere contratti a tempo determinato con gli idonei delle stesse;
- per assunzioni a tempo indeterminato, nelle more dell'adozione del regolamento di cui l'art. 9 della Legge 16.01.2003, n. 3, gli Enti possano utilizzare le graduatorie di pubblici concorsi in corso di validità approvate da altre Amministrazioni, previo accordo tra le stesse.

CONSIDERATO CHE:

- nel corso del triennio 2022-2023-2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, si prevedono sostituzioni di personale in quanto è prevista, allo stato attuale, n. 1 cessazione dal servizio per collocamento a riposo di n. 1 dipendente;
- non risultano resti assunzionali da utilizzare, riferiti al quinquennio precedente, in quanto completamente utilizzati;
- la programmazione del fabbisogno del personale potrà essere rivista in funzione di ulteriori modifiche organizzative o relative al quadro normativo in materia di personale.

RITENUTO altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006, la presente programmazione rispetta il contenimento della spesa di personale, con riferimento al valore medio del triennio 2011.2013, prima indicato;

VISTI gli allegati alla presente, mod. “A”, “B”, “C” e “D”, facenti parte integrante e sostanziale della presente;

VISTO il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti, acquisito al prot. n. 11686 del 17.11.2021;

VISTO il Decreto Legislativo 30.03.2001 n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ed in particolare gli articoli 35 e 36, relativi ai criteri che debbono informare le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni;

VISTE:

- la Deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Autonomie – n. 2/2015;
- la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5 del 21.11.2013;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. 368/2001 con riguardo alla disciplina delle assunzioni a tempo determinato;
- la L.R. n. 10/2011 (come modificata dalla L.R. n. 6/2012) e specificatamente l'art. 2, c. 7;

- la legge n. 449/1997;
- la L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007);
- la L. n. 244/2007 (Finanziaria 2008);
- il D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni nella L. n. 122/2010;
- il D.L. n. 90/2014, come convertito con modificazioni nella L. n. 114/2014 e s.m.i.;
- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 152 del 24.10.2011;
- il C.C.N.L. Funzioni Locali 21.05.2018;

VISTI i pareri favorevoli espressi dal Resp. dei Servizi Amministrativi e Finanziari, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000;

VISTO il Bilancio di Previsione 2022.2024, in corso di approvazione;

Con votazione unanime espressa nelle forme di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni indicate in premessa che qui si intendono integralmente riportate e trascritte:

DI APPROVARE il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022.2024 e Piano annuale assunzioni 2022, come da prospetti allegati seguenti, per farne parte integrante e sostanziale della presente, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed i relativi costi finanziari, dando atto che la presente programmazione implica il non superamento dei limiti imposti alle spese del personale, come imposti dal legislatore, per gli anni 2022.2024:

- allegato "A" Piano fabbisogni di personale – spesa a regime;
- allegato "B" Piano dei fabbisogni – spesa per lavoro flessibile 2022;
- allegato "C" Piano dei fabbisogni – piano assunzioni anno 2022;
- allegato "D" Piano dei fabbisogni – prospetto di calcolo capacità assunzionali D.P.C.M. Assunzioni del 17.03.2020;
- allegato "E" Piano dei fabbisogni – prospetto calcolo previsione spese di personale 2022.

DI DARE ATTO CHE:

- a seguito della revisione della dotazione organica dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e s.m.i., e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non emergono situazioni di soprannumero in relazione alle esigenze funzionali e non risultano eccedenze di personale in relazione alla situazione finanziaria dell'ente (nessuna segnalazione pervenuta dagli uffici);
- nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022.2024 è prevista n. 1 cessazione dal servizio per collocamento a riposo di n. 1 dipendente;
- la spesa di personale correlata alla sostituzione dei dipendenti che cesseranno è stata prevista nei documenti di programmazione e rientra pienamente nei limiti assunzionali imposti all'ente;
- nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo determinato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati, sono previste nel triennio le assunzioni di cui all'allegato "B" della presente, per farne parte integrante e sostanziale;
- la spesa derivante dalla programmazione del personale "flessibile" di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

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 a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni 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.

DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali di categoria alle RSU ai fini del procedimento di informazione di cui all’art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

DI DICHIARARE con separata ed unanime votazione, ai sensi dell’art. 134 comma 4 del TUEL n° 267/2000, la presente immediatamente esecutiva, al fine di poter procedere immediatamente con l’attivazione delle procedure di reclutamento, ivi previste.

Il Presidente
(DOTT. BRUNDU ANTONIO)

Il Segretario Comunale
(Dott.ssa Contini Silvia Cristina)

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

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA’

Certifico che la presente deliberazione è divenuta eseguibile ai sensi dell’art. 134 del D.lgs. n° 267 del 18.08.2000, T.U. delle leggi sull' Ordinamento degli Enti Locali:

Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 c. 4 T.U.).

Il Segretario Comunale
(Dott.ssa Contini Silvia Cristina)

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

Usini 18-11-2021
