

# COMUNE DI ELMAS

Città metropolitana di Cagliari



**Originale**

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Numero 123 del 30-12-2020**

**Oggetto:** *ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021 - 2023*

L'anno duemilaventi il giorno trenta del mese di dicembre alle ore 10:00, presso questa Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge, con l'intervento dei Signori:

### **Nominativo**

Ena Antonio	Sindaco	P
Argiolas Giuseppe	Assessore	P
Sitzia Marcella	Assessora	P
Massetti Ercolano	Assessore	P
Pintus Rita	Assessora	P
Ruggeri Silvio	Assessore	A

Dei Signori componenti la Giunta comunale risultano presenti 5 ed assenti 1.

Assume la presidenza il Sig. Antonio Ena in qualità di Sindaco

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Anna Maria Melis

Il Sindaco, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

## **PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 134 DEL 22-12-2020**

Premesso che:

- con Delibera di Consiglio comunale n. 9 in data 2.04.2020, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- con Delibera di Consiglio comunale n. 10 in data 2.04.2020, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022;
- con Delibera di Giunta comunale n. 33 in data 22.04.2020, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2020-2022;

Preso atto 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, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*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.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."*

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

- “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*
- 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*
- 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*
- 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*
- 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *"(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";*

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  - 1. 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 legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  - 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
  - 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di*

*personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

*3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

*4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo

tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che la Dotazione Organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e ss. della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., è pari a € 1.909.849,03;

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 201*

8

.”

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;

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 dalla normativa previgente;

Vista la Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

**Preso atto** inoltre che sulla base di quanto indicato nel suddetto Decreto può rilevarsi quanto segue:

- in base alla formulazione dell'articolo 3, ai fini dell'attuazione dell'art. 33 - comma 2 del D. L. 34/2019, che differenzia i Comuni per fasce demografiche, il Comune di Elmas rientra nella fascia demografica e);
- in base alla formulazione dell'articolo 4, il valore soglia per la fascia demografica e) del rapporto della Spesa del personale rispetto alle Entrate correnti, secondo le definizioni indicate nell'articolo 2, è pari al 26,90%;
- dal 1° gennaio 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia (Comuni c.d. virtuosi), fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, non superiore al valore soglia individuato di ciascuna fascia demografica
- in base alla previsione dell'articolo 5, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni ricadenti nella fascia e) rispettanti le percentuali previste dall'articolo 4, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, in misura non superiore al 17,0% per il 2020, al 21,0% per il 2021, al 24,0% per il 2022, al 25,0% per il 2023 e al 26,0% per il 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia previsto per la stessa fascia;
- tenuto conto di quanto indicato nell'articolo 7, 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'articolo 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296;

Preso atto che il Comune di Elmas si trova al di sotto del valore soglia di virtuosità previsto per la fascia demografica e), come da prospetto "allegato A Piano dei Fabbisogni 2021-2023" e di seguito riportato:

	2019 (Rendiconto)	2020 (dati preconsuntivo)	2021 (previsione)	2022 (previsione)	2023 (previsione)
Spesa del personale ente (totale tabella 1)	1.995.055,15	2.032.776,54	2.073.874,85	2.069.887,56	2.069.887,56
Entrate correnti al netto del FCDE (totale tabella 3)	9.114.757,45	9.098.504,56	9.228.543,42	9.115.436,23	9.115.436,23
<b>Rapporto spesa del personale/entrate correnti</b>	21,89%	22,34%	22,47%	22,71%	22,71%

Rilevato che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 2.445.112,01 (v. punto i) in All. D);

Considerato 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;

Rilevato inoltre che l'Ente, nel rispetto della normativa vigente, può beneficiare anche dell'utilizzo dei risparmi delle proprie facoltà assunzionali relative al quinquennio 2016 – 2020, come risulta nel Piano Triennale del Fabbisogno allegato alla presente;

Considerato che nell'anno 2021 vi sarà:

- il collocamento a riposo con diritto a pensione anticipata quota 100 di un dipendente con decorrenza 01/06/2021
- il collocamento a riposo per raggiungimento del limite di età di un altro dipendente;

Considerata la necessità di provvedere per il triennio 2021-2023, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni, alle sostituzioni del personale cessato e che cesserà nel triennio di riferimento, come di seguito elencato e riportato nell'Allegato A "Piano triennale dei fabbisogni di Personale", che prevede:

- n. 4 posti facenti parte del Piano dei Fabbisogni del personale 2020-2022 per i quali è in corso di perfezionamento la procedura concorsuale i cui Bandi sono stati approvati con Determinazione n. 116 del 24.09.2020 (reg. gen. 558), e con Determinazione n. 145 del 11.11.2020 (reg. gen. 664) relativi rispettivamente a:

- n. 2 posti per Agente di polizia locale categoria giuridica C;
- n. 2 posti di Istruttore amministrativo contabile categoria giuridica C;

- l'Istituzione di un posto a tempo pieno di un Istruttore direttivo Tecnico Cat. D, facente parte del Piano dei Fabbisogni del personale 2020-2022, e copertura mediante scorrimento di graduatoria altro Ente o concorso pubblico;

- n. 5 posti da ricoprire nel seguente modo:

- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di un istruttore tecnico categoria giuridica C mediante scorrimento graduatorie di altri enti o mediante concorso pubblico, da effettuarsi al termine del periodo di conservazione del posto del dipendente - matr. 160 - cessato a settembre 2020;
- Soppressione del posto di Esecutore Amministrativo Cat. B1 a seguito del Collocamento a riposo per anzianità del dipendente matr. 38 nel corso dell'anno 2021;
- Istituzione di n. 1 posto di istruttore Amministrativo contabile categoria giuridica C a tempo pieno e indeterminato e conseguente assunzione a tempo pieno e indeterminato di un istruttore amministrativo contabile categoria giuridica C, mediante scorrimento graduatoria propria o di altri Enti o mediante concorso pubblico;
- Istituzione di n. 1 posto di istruttore tecnico categoria giuridica C a tempo pieno e indeterminato e conseguente assunzione, mediante scorrimento graduatorie propria o di altri Enti o mediante concorso pubblico;
- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di due figure di Istruttore Direttivo Tecnico categoria giuridica D, una in sostituzione del dipendente matr. 28 che sarà collocato a riposo nel corso dell'anno 2021 e l'altra per la copertura di un posto vacante in dotazione organica, mediante scorrimento graduatorie di altri enti o mediante concorso pubblico;
- Eventuale mobilità volontaria, scorrimento di graduatoria altro Ente o concorso pubblico a copertura dei posti che si rendessero vacanti nel corso dell'anno.

Si prende atto che ai sensi della Legge 56/2019 (c.d. concretezza) nel triennio 2019-2021 al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D. Lgs. 165/2001;

Che a seguito delle modifiche che si intende apportare risulta rispettata la spesa teorica, così come prevista dall'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, dall'art.1, comma 228, della Legge 208/2015 e dall'art.22, comma 2, del D.L. 50/2017, prevista per le assunzioni da effettuarsi entro l'anno 2023;

Considerato che l'Ufficio ha accertato che:

- Risulta rispettato il pareggio di bilancio 2019 e sulla base dei dati in possesso alla data odierna, si presume il rispetto del pareggio di bilancio 2020;
- L'Ente nell'anno 2019 ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. (spesa media del triennio 2011/2013) e che tale rispetto è previsto anche per l'anno 2020;
- Il rapporto fra dipendenti/popolazione misurato in 1/197 (dato da 48 dipendenti su una popolazione di 9466) è inferiore al rapporto indicato dal Ministero dell'Interno - decreto 24 luglio 2014 per gli enti dissestati fissato in 1/151;
- Con Deliberazione della Giunta Comunale approvata in data odierna (Prop. Delibera Giunta Comunale n. 137/2020) è stato adottato il piano triennale delle azioni positive 2021-2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006;
- L'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. 267/2000 del TUEL e ss.mm. e ii.;
- L'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D. L. 66/2014;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

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<sup>1</sup>;

Vista la Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 (che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A, quale parte integrante e sostanziale) predisposta dal Responsabile del Settore Finanziario, Programmazione e Organizzazione sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Responsabili di Settore, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

”



Rilevato altresì:

- che l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010 e s.m.i., relativamente alle assunzioni flessibili, applicabile a partire dal 2012 anche alle autonomie locali come norma di principio, prevede che tali assunzioni possano essere fatte nel limite del 50% della spesa sostenuta per l'anno 2009, elevata al 100% per i soli enti che abbiano rispettato il patto di stabilità, e per il Comune di Elmas risulta pari ad €. 457.121,10 e che tale limite è stato ridotto ad € 364.553,66 ai sensi di quanto disposto dall'art. 20 comma 3 del D.Lgs 75/2017 avendo nel corso del 2018 concluso le procedure di superamento del precariato previsto dall'art. 20 comma 2;
- Che sono escluse dal vincolo di cui al precedente punto, le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato effettuate ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 posto che con la legge del 7 agosto 2016, n. 160, di conversione con modificazioni del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, è stato introdotto all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo, è stato inserito il seguente: "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";
- che è applicabile quanto previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, secondo cui per le funzioni di polizia locale, in cui rientrano le assunzioni di agenti di polizia municipale stagionali, è prevista che 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, restando fermo che, comunque, la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

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;

Dato atto che per quanto attiene al personale a tempo determinato pur non essendo oggetto di programmazione, ma solo del rispetto dei limiti di legge che prevedono il contenimento della spesa rispetto a quella sostenuta nel 2009, sono stati inseriti nel Piano triennale di Fabbisogno di Personale 2021-2023 le figure da assumere ricorso a contratti a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile, sulla base alle necessità organizzative emerse;

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";

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D. Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020:

	SPESA COMPLESSIVA ANNO 2021	SPESA COMPLESSIVA ANNO 2022	SPESA COMPLESSIVA ANNO 2023
<b>Spesa personale lorda</b>	€ 2.227.100,97	€ 2.225.831,81	€ 2.225.831,81
<b>Voci di Spesa Escluse</b>	€ 272.363,92	€ 255.210,58	€ 255.210,58
VOCI di Spesa DM 17/03/2020	€ 67.416,59	€ 94.144,00	€ 94.144,00
<b>Tot. Spesa Netta ( A )</b>	€ 1.887.320,46	€ 1.876.477,22	€ 1.876.477,22
Spesa Media del Triennio 2011/ 2013 ( B )	€ 1.909.849,03	€ 1.909.849,03	€ 1.909.849,03
<b>Margine</b>	€ 22.528,57	€ 33.371,81	€ 33.371,81

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021– 2023 (A) è inferiore alla spesa potenziale massima (B);

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”*.

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

Visto il proposito il parere n. 34 del 27.12.2020, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2021-2023 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente Deliberazione;

Dato atto che:

- questo ente è attualmente in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con Deliberazione della Giunta comunale approvata in data odierna, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione così come risulta dalla nota n.16274 in data 28.12.2020;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

### **DELIBERA**

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023 (Allegati A – E) quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2021-2022-2023, dando atto che lo stesso:
  - a) è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
  - b) *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
  - c) di avvalersi della facoltà prevista dall'art. 17 del DL n. 162 del 30.12.2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 8/2020;
  - d) di avvalersi della facoltà prevista dall'art. 3 comma 8 della Legge 56/2019 (c. d. Concretezza);
4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua

adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

7. di demandare al Responsabile del Settore Finanziario, Programmazione e Organizzazione gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente  
Antonio Ena  
*F.to digitalmente*

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Anna Maria Melis  
*F.to digitalmente*

---

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio Informatico Comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma, del D.Lgs. n° 267/2000 e art. 37, comma 3, della L.R. n° 2/2016;

Data: 30.12.2020

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Anna Maria Melis  
*F.to digitalmente*

---

### **ATTESTAZIONE**

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:  
è stata pubblicata all'albo informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma, del D.Lgs. n° 267/2000);

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, del D. Lgs. n° 267/2000;

è divenuta esecutiva il 30-12-2020, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del D.Lgs. n° 267/2000).

Data: 30.12.2020

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Anna Maria Melis  
*F.to digitalmente*

---

### **Parere di Regolarità Tecnica**

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147-bis del TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere Favorevole.

Data: 28-12-2020

Il Responsabile di Settore  
Roberta Albanella  
*F.to digitalmente*

**Parere di Regolarità Contabile**

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147-bis del TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere Favorevole.

Data: 28-12-2020

Il Responsabile di Settore  
Roberta Albanella  
*F.to digitalmente*