



COMUNE DI TADASUNI

Provincia di Oristano
www.comune.tadasuni.or.it

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 57 del 28-11-2022

Oggetto:	PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024 MODIFICHE E VARIAZIONE AL PIANO ASSUNZIONI 2022.
-----------------	--

L'anno duemilaventidue il giorno ventotto del mese di novembre alle ore 13:10, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Sigg.:

Pisu Pierpaolo	Sindaco	P
Atzori Luigi Maria	V Sindaco - Assess.	A
Porcu Domenico Salvatore	Assessore	P
Deiana Franca Suintina	Assessore	P

Il Sig. Pisu Pierpaolo, nella qualità di Sindaco, constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale, Manca Matteo, il quale provvede alla redazione del presente verbale, ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. a), del D.Lgs. 18.8.2000, n°267 e ss.mm.ii.

Riunione in modalità telematica a distanza con whatsapp in adempimento alla deliberazione C.C. n. 13 del 18.05.2022, avente ad oggetto "Approvazione regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale";

LA GIUNTA COMUNALE

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 (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 L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- a norma dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011, è previsto dal 01/01/2012 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;
- secondo l'art. 3 comma 10 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.

Preso Altresì 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 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

- 1° comma *"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° comma *"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° comma *"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° comma *"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° comma *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. "*

Dato atto che, in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter, del D.Lgs 165/2001, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Visto l'art.39, comma 1, L. 27 dicembre 1997, n.449 il quale prevede 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 legge 2 aprile 1968, n. 482;*

Visto l'art.91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 (TUEL), il quale prevede:

- Comma 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."*
- Comma 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."*

- Comma 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. "*
- Comma 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. "*

Richiamato l'art. 89, comma 5, del D.lgs. 267/2000, il quale 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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari."*

Richiamato l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n.165, il quale interviene in materia di eccedenza di personale, prevedendo che:

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.*

Rilevato che la suddetta disposizione, in sintesi, prevede una pianificazione basata su due principi:

- personale in servizio, connesso alla pianificazione delle funzioni ed attività da svolgere (in sostanza si tratta della “vecchia” dotazione di fatto);
- spazi assunzionali utilizzabili;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito nella Legge 28 giugno 2019, n. 58, dispone che: *"2. 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.

Visto che sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo.

Preso atto del DM 17 marzo 2020 il quale, a decorrere dalla data del 20 aprile 2020, prevede nuove forme di organizzazione e gestione degli spazi assunzionali di personale a tempo indeterminato nei comuni;

Viste in tal senso le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”* (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Vista la "circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art.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";

Considerato che, secondo quanto sopra richiamato, la disciplina delle assunzioni di personale da parte dei comuni è stata profondamente innovata, inserendo quale nuovo principio cardine quello delle capacità finanziarie dell'ente di sostenere una spesa di personale che non deve superare un certo valore soglia nelle forme e nei limiti stabiliti all'interno del sopracitato decreto attuativo;

Ritenuto, pertanto, per le ragioni di seguito indicate, di procedere alla variazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente; così da rendere lo strumento programmatico coerente con la disciplina prevista dalla L. n. 58 del 26.06.2019 e il D.M. 17.03.2020 (G.U. n.108 del 27.04.2020);

Visti:

- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9) del D. L. n. 66/2017, secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

Visto il D.M. 17.03.2020, il quale:

- All'art.2, comma 1, lettere a) e b), specifica che:
 - a. spesa del personale: impegni di competenza spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.

267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

- b. entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.
- All'art. 3 individua la suddivisione dei comuni per fasce demografiche;
- All'art.4 individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti e stabilisce che, 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;
- All'art.5, comma 1, individua le percentuali massime annuali di incremento per la spesa del personale, per assunzioni a tempo indeterminato, rispetto alla spesa registrata nel 2018 e solo per i comuni che rispettano il valore soglia individuato nell'art.4, comma 1;
- All'art.5, comma 2, stabilisce che *"Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."*;
- All'art.6, comma 1, stabilisce che *"I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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."*
- All'art.7, comma 1, stabilisce che *"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 557quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296."*

Vista la propria deliberazione n. 10 del 26-02-2022 con la quale veniva approvato il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024 ed il piano delle assunzioni per l'anno 2022;

Dato atto che sulla predetta deliberazione era stato acquisito il parere favorevole da parte del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n° 448/2001, reso con verbale n.1 del 25.02.2022 registrato al n. 436 del protocollo dell'Ente;

Considerato che:

- i servizi demografici sono scoperti da personale all'uopo destinato per l'espletamento di tutte le incombenze ed i compiti di istituto previsti dalla normativa;

- il posto dopo il collocamento a riposo della dipendente di ruolo è stato gestito ad ore con personale a tempo determinato proveniente da altro Comune;
- necessita comunque della presenza in loco sia per l'utenza che anche per la gestione giornaliera del protocollo;

Ritenuto vantaggioso per l'amministrazione comunale integrare le ore a dipendente part-time già in carico all'Ente in modo da garantire anche l'apertura giornaliera dell'ufficio;

Considerato, che è intenzione dell'Amministrazione Comunale approvare una convenzione con il Comune di Norbello per la gestione del Servizio Finanziario, ripartendo conseguentemente la spesa al 50% a carico di ciascun Comune;

Dato Atto che con il conseguente risparmio si intende assumere l'operaio comunale e un collaboratore per affiancare il dipendente del Servizio Finanziario;

Considerato, pertanto, che si rende necessario procedere alla modifica del piano del fabbisogno del personale 2022-2024 e del piano delle assunzioni per l'anno 2022 così come segue:

Piano Fabbisogno del Personale

- a- Incrementare le ore dell'Istruttore di Vigilanza da 18 ore a 36 ore attribuendo allo stesso tutti i servizi demografici, statistiche e protocollo;
- b- Eliminare dalle assunzioni a tempo determinato il collaboratore B3 9 ore dei servizi demografici;
- c- Modificare il profilo di operaio comunale dalla cat. B3 alla cat. B1.

Piano Assunzioni del Personale

- a- Procedere alla trasformazione del posto dell'Istruttore di Vigilanza da 18 ore a 36 ore attribuendo allo stesso tutti i servizi demografici, statistiche e protocollo mediante assunzione con decorrenza dal 01-12-2022;
- b- Assunzione collaboratore servizio finanziario a tempo determinato.
- c- In attesa dell'espletamento del concorso dell'operaio così come modificato alla cat. B1, procedere all'assunzione di personale a tempo determinato part-time 18 ore nel rispetto dell'allegato quadro contabile, tramite Agenzia Interinale, dando atto comunque che la durata massima dei contratti di lavoro determinato secondo l'art. 50, comma 2, del CCNL funzioni locali è di 36 mesi prorogabili, secondo il successivo comma 11, di ulteriori 12 mesi nei seguenti casi:
 1. attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
 2. particolari necessità di enti di nuova istituzione;
 3. introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 4. prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
 5. rinnovo o la proroga di un contributo finanziario;
 6. progetti pluriennali finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
 7. realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
 8. proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Rilevato che, a seguito delle modifiche suddette, le nuove risultanze contabili attualmente a disposizione dell'Amministrazione e secondo quanto previsto dal D.M. 17.03.2020, la situazione del Comune di Tadasuni è la seguente:

- Spesa complessiva per il personale registrata nel 2021, quantificata al netto dell'IRAP e secondo quanto previsto dall'art.4 comma 1 lett.a): € 136.018,00;
- la media delle entrate correnti, determinata secondo quanto previsto dall'art.4, comma 1 lett. b), risulta pari a € 727.680,03 come riportato nella seguente tabella:

	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	MEDIA
Entrate Titoli 1, 2, 3	€ 662.193,78	€ 811.181,18	€ 811.181,18	€ 727.680,03
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel Bilancio di previsione 2020/2022 - anno 2021				€ 15.824,50
Media delle entrate correnti del triennio 2019/2021 al netto del FCDE anno 2021				€ 708.855,53

- Il valore soglia ottenuto per il Comune di Tadasuni risulta come da seguente calcolo:

$$\frac{\text{Spesa del personale anno 2021}}{\text{Media Entrate Correnti 2019/2021 al netto del FCDE}} = \frac{€ 136.018,00}{€ 708.855,53} = 19,19$$

- Il Comune di Tadasuni, con popolazione compresa tra i 0 e i 999 abitanti, rientra tra gli Enti cosiddetti "virtuosi", ossia il rapporto tra le spese del personale da ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti così come da ultimi tre rendiconti approvati e al netto del FCDE, si attesta sotto il valore soglia stabiliti in 29,50% (tabella 1 dell'art.4 D.M. 17 marzo 2020);
- Quanto sopra esposto dimostra come l'Ente ha facoltà di incrementare l'attuale spesa per il personale per assunzioni a tempo indeterminato entro i limiti di cui all'art.5 comma 1 e in coerenza con il PTFP, sempre nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art.4, comma 1;

Stabilito altresì che, ai sensi dell'art. 4 comma 2, il valore massimo potenziale della spesa di personale del 2022 conseguibile fino al raggiungimento di quella massima data dal valore soglia di riferimento (29,50%), risulta come incremento teorico pari ad € **73.094,38** mentre l'incremento effettivo per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è pari a € **44.885,94**

Rilevato che quindi la spesa del personale nell'anno corrente, fermo restando la coerenza con i PTFP, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e il rispetto del valore soglia di cui all'art.4, comma 1, può incrementarsi sino a concorrenza del valore indicato negli allegati al presente atto;

Vista la ricognizione del personale come risultante nella tabella sotto riportata;

Dato atto che è necessario procedere con il ripristino della consistenza di personale, nei ruoli attualmente vacanti, nonché di potenziare la struttura dell'Ente, condizione necessaria per garantire un servizio efficace ed efficiente alla comunità di riferimento e riuscire così ad espletare in maniera puntuale e coerente tutti gli adempimenti richiesti dalla natura delle attività svolte;

Ritenuto pertanto dover variare la predetta programmazione risultante dalla citata deliberazione G.C. n. 10-2022;

Rilevato che la dotazione organica viene pertanto definita nei limiti delle risorse finanziarie quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali certificate e che la stessa è così riassumibile:

Personale a tempo indeterminato:

N.	SITUAZIONE	UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE	PART-TIME	CAT	SETTORE
1.	Coperto	1	Istruttore Tecnico	Tempo Pieno 36 ore	C2	Tecnico
2.	Vacante	1	Operaio	Part-Time 18 ore	B1	
3.	Coperto	1	Istruttore direttivo contabile	Tempo Pieno 36 ore	D1	Finanziario
4.	Coperto Attualmente per 18 ore	1	Istruttore Amministrativo e di vigilanza	Tempo Pieno 36 ore	C1	
5.	Coperto	1	Istruttore direttivo Assistente Sociale	Part-Time 18 ore	D3	Amm.vo
6.	Coperto	1	Collaboratore Amministrativo		A3	

Personale a tempo determinato:

N.	SITUAZIONE	UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE	PART-TIME	CAT	SETTORE
1.	Coperto	1	Istruttore contabile	Part-Time 9 ore	C.2	Finanziario
1.	Vacante	1	Collaboratore contabile	Part-Time 9 ore	D.1	Finanziario
3.	Coperto	1	Istruttore Direttivo Sociale (Art. 110 del Tuel)	Part-Time 18 ore	.1	Amm.vo

Ritenuto opportuno approvare nuovamente Piano Triennale del fabbisogno di Personale 2021/2023 e pertanto prevedere, secondo quanto previsto dal nuovo quadro normativo, le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato:

N.	SITUAZIONE	UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE	PART-TIME	CAT	SETTORE
1	Vacante	1	Operaio	Part-Time 18 ore	B1	Tecnico
2.	Coperto Attualmente per 18 ore	1	Istruttore Amministrativo e di vigilanza Compreso Servizi Demografici	Estensione a Tempo Pieno 36 ore	D1	Finanziario

Rilevato che la spesa derivante dalle assunzioni è compatibile con il limite della spesa sopra definita destinabile ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e risulta altresì compatibile con i più generali limiti finanziari previsti dalla vigente normativa;

Vista la propria Deliberazione, con la quale si è proceduto, con esito negativo, alla ricognizione delle situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. 12.11.2011, n. 183, 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;

Preso atto della certificazione a firma del Responsabile del Settore Finanziario, non soggetto a pubblicazione ma allegato quale parte integrale e sostanziale del presente atto;

Evidenziato che, per quanto attiene le assunzioni obbligatorie dei disabili ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", questo Ente ha un numero di dipendenti, al netto dei lavoratori non computabili, inferiore a quindici per cui, allo stato attuale, non è soggetto all'obbligo di prevedere la quota di riserva di cui all'art. 3, commi 1 e 2, della stessa legge;

Valutato pertanto, in attuazione delle citate linee di indirizzo e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di approvare la dotazione organica dell'Ente quale rimodulazione della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni, garantendone la neutralità finanziaria;

Considerato che la dotazione organica dell'Ente, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, allegata alla presente deliberazione è coerente alle linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo);

Valutato, inoltre, che potrà sorgere l'esigenza di dover effettuare assunzioni ricorrendo alle diverse tipologie di lavoro a tempo determinato o flessibile, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa del personale, precedentemente richiamate, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento vigenti;

Visto l'art. 11, comma 4-bis del citato D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, il quale ha stabilito che le limitazioni contenute nell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni flessibili (obbligo di contenere la spesa entro il limite di quella sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009), fermo restando che, comunque, la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (spesa massima euro 31.887,51 spesa presunta prevista nel 2022 euro 23.094,87);

Acquisito il parere favorevole espresso sulla proposta concernente la presente deliberazione dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n° 448/2001, reso con verbale n. 12 del 28.11.2022 registrato al n. 2873 del protocollo dell'Ente;

Visto il D. Lgs. 18 agosto 200, n. 267, recante "*Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali*", il quale, al titolo I, detta la disciplina applicabile agli uffici ed al personale degli enti locali;

Richiamato il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

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

Richiamato l'art. 11-bis comma 2. Del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, coordinato con la legge di conversione 11 febbraio 2019, n. 12, recante: "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione", che stabilisce testualmente: Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i

comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario.

Ritenuto di utilizzare i risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario, per adeguare l'importo delle retribuzioni di posizione ai sensi dell'art. 15 del CCNL 21/05/2018;

Dato atto che del presente piano di fabbisogno del personale viene data informazione sindacale preventiva alla RSU/OO.SS.;

Ravvisata la necessità di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con il quadro normativo vigente;

Acquisiti i pareri favorevoli dei Responsabili di Settori amministrativo e contabile, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.lgs. 18.8.2000, n° 267, modificato dall'art. 3, 1° comma, del D. L. 10.10.2012, n° 174, convertito in L. 7/12/2012, n° 213; Con voti unanimi, espressi in forma palese;

Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese,

DELIBERA

per le motivazioni riportate in premessa:

1. Di approvare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di prendere atto che la capacità assunzionale del comune di Tadasuni per il triennio 2022/2024, determinata sulla base di quanto disposto dall'art. 33, comma 2 del D.L. 4/2019, del Decreto 17 marzo 2020 e della relativa circolare esplicativa come da allegati al presente atto;
3. di approvare le modifiche alla dotazione organica dell'Ente – Piano del Fabbisogno del Personale 2022-2024, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, come sopra riportata, dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsto dal D.M. 17.03.2020 così come segue:

Personale a tempo indeterminato:

N.	SITUAZIONE	UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE	PART-TIME	CAT	SETTORE
1.	Coperto	1	Istruttore Tecnico	Tempo Pieno 36 ore	C2	Tecnico
2	Vacante	1	Operaio	Part-Time 18 ore	B1	
3.	Coperto	1	Istruttore direttivo contabile	Tempo Pieno	D1	Finanziario

				36 ore		
4.	Coperto Attualmente per 18 ore	1	Istruttore Amministrativo e di vigilanza	Tempo Pieno 36 ore	C1	
5.	Coperto	1	Istruttore direttivo Assistente Sociale	Part-Time 18 ore	D3	
6.	Coperto	1	Collaboratore Amministrativo		A3	Amm.vo

Personale a tempo determinato:

N.	SITUAZIONE	UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE	PART-TIME	CAT	SETTORE
1.	Coperto	1	Istruttore contabile	Part-Time 9 ore	C.2	Finanziario
1.	Vacante	1	Collaboratore contabile	Part-Time 9 ore	D.1	Finanziario
3.	Coperto	1	Istruttore Direttivo Sociale (Art. 110 del Tuel)	Part-Time 18 ore	D.1	Amm.vo

4. di approvare la variazione, per quanto esposto in premessa al piano delle assunzioni 2022, come di seguito indicato:

N.	SITUAZIONE	UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE	PART-TIME	CAT	SETTORE
1	Vacante	1	Operaio	Part-Time 18 ore	B1	Tecnico
2.	Coperto Attualmente per 18 ore	1	Istruttore Amministrativo e di vigilanza Compreso Servizi Demografici	Estensione a Tempo Pieno 36 ore	D1	Finanziario

Saranno effettuate, altresì, assunzioni ricorrendo alle diverse tipologie di lavoro tempo determinato o flessibile, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, convertito in Legge 122/2010 e ss. mm. II, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa del personale e di lavoro flessibile, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale come da allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale così come segue:

N.	SITUAZIONE	UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE	PART-TIME	CAT	SETTORE
1.	Coperto Già assunto	1	Istruttore contabile	Part-Time 9 ore	C.2	Finanziario
2.	Coperto Già assunto	1	Istruttore Direttivo Sociale (Art. 110 del Tuel)	Part-Time 18 ore	D.1	Amm.vo
3.	Vacante	1	Collaboratore contabile	Part-Time 9 ore	D.1	Finanziario
4.	Vacante	1	Operaio	Part-Time 18 ore	B1	Tecnico

5. Di dare atto che il presente piano del fabbisogno di personale, relativamente al triennio 2022-2023-2024, e il piano delle assunzioni 2022, assume valore sostanziale

ai fini del suo inserimento all'interno del Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2022/2024 e potrà essere modificato a seguito di eventuali innovazioni del quadro normativo in materia di personale o di mutate esigenze;

6. Di utilizzare i risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario, per adeguare l'importo delle retribuzioni di posizione ai sensi dell'art. 15 del CCNL 21/05/2018;
7. Di trasmettere copia della presente deliberazione:
 - alle RSU/OO.SS;
 - alla Ragioneria Generale dello Stato, attraverso l'applicativo "*Piano Fabbisogni*", presente in SICO, in adempimento di quanto previsto dall'art. 6/ter del Decreto Legislativo n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017;
8. Di disporre che i Responsabili dei settori Amministrativo, Finanziario e Tecnico provvedano alla realizzazione del programma, nel rispetto delle previsioni in esso contenute e dei limiti delle apposite risorse finanziarie;
9. 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 ss.mm.ii.
10. Di dichiarare, con separata votazione resa all'unanimità, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
F.to Pisu Pierpaolo

Il Segretario Comunale
F.to Manca Matteo

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49, 1° COMMA, D.LGS. 18.8.2000, N.267 E SS.MM.II.

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii. si esprime il parere
Regolarità Tecnica per quanto concerne la regolarità tecnico – amministrativa.

Tadasuni 28-11-22

Il Responsabile del Servizio
F.to Pisu Pierpaolo

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii. si esprime il parere
Regolarità Contabile per quanto concerne la regolarità contabile.

Tadasuni 28-11-2022

Il Responsabile del Servizio
F.to Pisu Pierpaolo

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi, con decorrenza dal _____, al _____, come prescritto dall'art. 37, 3° comma, della L.R. 04/02/2016, n.2.

Tadasuni,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva

il _____ per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione, (Art. 134 comma 3 D. Lgs 267/2000).

Tadasuni,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Tadasuni,

IL SEGRETARIO COMUNALE

