



COMUNE DI SENIS

Provincia di Oristano

Via Vittorio Emanuele, 2 - 09080 - Senis (OR)

Tel. 0783.969031 pec: comunesenis@pec.it

P.I.: 00082880956

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 18 del 09/03/2021	Oggetto: Approvazione Piano dei fabbisogni del personale 2021/2023 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale - aggiornamento dotazione organica.
-------------------------------------	---

L'anno **duemilaventuno** il giorno **nove** del mese di **marzo**, con inizio alle ore **19.15**, mediante collegamento in videoconferenza, in applicazione del Decreto del Sindaco n°6 del 18/03/2020-Covid19, convocata telefonicamente, si è riunita la Giunta Comunale, composta dai signori:

Cognome e Nome	Presente
1. MASSA MARIA SERENA - Sindaco	Sì
2. ANEDDA RAMONA - Vice Sindaco	No
3. CASU GIAN PIETRO - Assessore	Sì
4. MARRAS GIUSEPPE - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	1

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 2 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267) il Segretario Comunale Dr.ssa Nicolina Bonu, la quale attesta, previo appello nominale, l'identificazione audio e video del Sindaco e degli Assessori presenti in collegamento simultaneo nella video conferenza.

Presiede la seduta il Sindaco Dr.ssa Massa Maria Serena la quale, verificato il numero legale dei presenti, mette in discussione l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto del Sindaco n°06 del 18/03/2020, avente ad oggetto: *“Disposizioni per lo svolgimento in modalità a distanza delle riunioni delle sedute di Giunta e Consiglio comunale nel periodo di emergenza sanitaria da epidemia Covid19.”*;

VISTA la proposta di deliberazione n. 19 del 03/03/2021, presentata dal Segretario Comunale, redatta di concerto con il Responsabile del Servizio Finanziario per la parte contabile, e secondo le direttive della Giunta;

VISTO il Decreto del Sindaco n°07 del 20/03/2020, con il quale il Segretario Comunale è stato nominato in qualità di Responsabile del Personale;

PREMESSO che:

- l'art. 39, della Legge 27/12/1999, n°447, 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 Legge n°482/1968;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n°267/2000 stabilisce che *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi dallo stesso Decreto, 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 dissestati e strutturalmente deficitari.”*;
- l'art. 91 del D. Lgs. n°267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 1, comma 102, della Legge n°311/2004, prevede che le Amministrazioni pubbliche di cui agli artt. 1 comma 2, e 70 comma 4, del Decreto Lgs. n°165/2001 e successive modifiche e integrazioni, non ricomprese nell'elenco 1 ad essa allegato, 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 Legge n°448/2001 è attribuito agli Organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;

VISTO il Decreto Lgs. 18/08/2000, n°267 recante *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”* e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il Decreto Lgs. 30/03/2001, n°165, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.”*, come modificato da ultimo dal Decreto Lgs. 25/05/2017, n°75;

- **VISTO** l'art. 6 del precitato D. Lgs. n°165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n°75/2017, il quale prevede che: *“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.*
- *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.*

- 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.
- (...omissis);

VISTO il Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 08/05/2018, ai sensi del precitato art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs. n°165/2001, che ha approvato le *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche*;

RITENUTO di procedere all'approvazione del Piano dei fabbisogni del personale, con valenza triennale, da aggiornare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

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

CONSIDERATO che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

PRESO ATTO che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 22,09%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

CONSIDERATO che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera a), avendo al 31/12/2020 una popolazione di 432 abitanti;

EVIDENZIATO, inoltre, che secondo le disposizioni del D.M. 17/03/2020:

- l'art. 4 - Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale, al comma 2 prevede che a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano sotto il valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto stabilito dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i PTFP 2021/2023 e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia di cui alla tabella 1 del comma 1 della fascia demografica di appartenenza;
- l'art. 5 - Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, al comma 1, stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella 2, 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 di cui all'art. 4, comma 1:
 - nell'anno 2020 pari al 23%;
 - nell'anno 2021, pari al 29%;
 - nell'anno 2022, pari al 33%;
 - nell'anno 2023, pari al 34%;
 - nell'anno 2024, pari al 35%;
 - al comma 2, stabilisce che, per il periodo 2020/2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni precedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui alla tabella 2;

RICHIAMATI i propri precedenti atti:

- deliberazione della GC n°26 del 16/04/2020, avente ad oggetto: "*Approvazione Piano dei fabbisogni*"

del personale triennio 2020-2022. Determinazione dotazione organica - ricognizione annuale delle eccedenze di personale”;

- deliberazione della GC n°39 del 21/07/2020, avente ad oggetto: *“Aggiornamento Piano dei fabbisogni del personale 2020/2022 - adeguamento della dotazione organica.”;*
- deliberazione della GC n°58 del 20/10/2020, avente ad oggetto: *“Aggiornamento del Piano dei fabbisogni del personale - triennio 2020-2022 - Assunzioni a tempo determinato. Indirizzi.”;*

CONSIDERATO che le pubbliche amministrazioni, ai fini delle assunzioni di personale con qualsiasi tipologia contrattuale, devono dimostrare il rispetto di specifiche condizioni, quali adempimenti che costituiscono vincoli di spesa sul bilancio ed in materia di contenimento delle spese, ivi comprese quelle relative al personale;

CONSIDERATO, inoltre, che l'indicatore di spesa potenziale massima per i comuni, come questo di Senis, che nel 2015 non erano soggetti al patto di stabilità resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale riferita all'anno 2008, ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 562 della L. n. 296/2006, art. 1 comma 762 della L. 208/2015. Però la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dall' art. 4 del DPCM 17.03.2020 prima citato (art. 4 valori soglia di massima spesa del personale) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 562 della L. n. 296/2006;

DATO ATTO che la spesa potenziale massima riferita all'anno 2008 è di € 282.807,85;

RICHIAMATI, altresì:

- il D.L. n°95/2012, convertito con modificazioni in legge n°135/2012, ed in particolare gli articoli 2 e 16 riguardanti disposizioni sulla riduzione delle dotazioni organiche e delle spese per il personale nelle pubbliche amministrazioni;
- l'articolo 3, comma 6 del D.L., n° 90/2014 convertito, con modificazioni, nella Legge n°114/2014, che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo";*

VISTI:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs. n°165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

DATO ATTO che:

- in base alla presente programmazione è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, su richiesta del Segretario Comunale ai Responsabili dei Servizi dell'Ente, Amministrativo/Finanziario, Sociale e Tecnico, e che sulla base delle dichiarazioni dagli stessi prodotte e conservate in atti, tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 con deliberazione di Giunta Comunale n° 06 del 26/02/2020;
- ha approvato, con deliberazione G.C. n°59 del 20/10/2020, il Piano degli Obiettivi di performance organizzativa e individuale attribuiti ai Responsabili di Servizio titolari di P.O. ed al Segretario Comunale, per l'anno 2020;

DATO ATTO, a tal fine, che questo Ente ha rispettato i vincoli di cui sopra, volti al contenimento delle spese del personale e dato corso agli adempimenti propri dell'Ufficio in materia di Bilancio, come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario, Dr. Paolo Musu, con relazione allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (All.B);

DATO ATTO, altresì, che il Comune di Senis non è ente dissestato nè strutturalmente deficitario e non presenta indici di squilibrio economico, così come risulta dalla tabella agli atti del rendiconto di gestione anno 2019, approvato con la suddetta deliberazione C.C. n. 14 del 04/08/2020;

VISTO il D.M. attuativo del D.L. n°34/2019, convertito in Legge n°58/2019, emanato in data 17 marzo 2020, avente ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, prevede l'applicazione di una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa, consentendo di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, comma 557-quater, della suddetta Legge n°296/2006;

VISTA la Circolare Ministeriale prot.n°17102/110/1-Uff. V Affari Territoriali, n°1374/4 A in dell'08/06/2020, emanata congiuntamente da Ministro della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, esplicativa della nuova normativa, DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n°34/2019 in materia di assunzioni di personale. Pertanto, secondo il costante orientamento in materia, in previsione di nuove assunzioni da effettuare nel periodo 20/04-31/12/2020 (compreso il turn-over di personale cessato), anche questi Comuni sono tenuti a riapprovare un nuovo piano triennale dei fabbisogni sulla base delle nuove regole, nel quale venga dimostrato il rispetto del limite di spesa definito dal valore soglia (tabella1, D.P.C.M. 17/03/2020) e dall'incremento annuale (tabella 2, D.P.C.M. 17/03/2020).Il restante contenuto della circolare è rimasto invece inalterato;

DATO ATTO che:

- sulla base di quanto disposto dal D.M. 17/03/2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. n°34/2019, in relazione al comma 2 dello stesso art.33, introduce una nuova modalità di calcolo della spesa per il personale dei comuni, in deroga alle vigenti disposizioni vincolistiche in materia di personale di cui all'art. 1, commi 557 quater e 562 della legge n°296/2006 prevedendo, altresì, che le assunzioni di personale a tempo indeterminato siano subordinate:

- all'adozione della coerenza con i Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP);
- al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- a 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;

VISTA la relazione tecnica redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario sul calcolo di spesa del personale, secondo la nuova metodologia dei valori soglia dettati dal DM 17/03/2020, con le seguenti risultanze:

- il parametro massimo previsto per il Comune di Senis di cui alla Tab. B1) è pari a 29,50%;
- il parametro di virtuosità calcolato è pari al 22,09% pertanto è inferiore;
- la spesa del personale di cui all'ultimo rendiconto 2019 è pari a € 206.301,04;
- il margine assoluto di spesa aggiuntiva per il 2021 è pari a € 69.198,57;
- per l'anno 2021 la spesa massima possibile è pari a € 275.499,61;

VISTO tuttavia che, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi stabilendo un valore di incremento calmierato, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

- Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = €74.019,63;

DATO ATTO che, a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

- l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico e pertanto il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 69.198,57;

RILEVATO che, come anche indicato al punto 2 della suddetta Circolare esplicativa della Funzione Pubblica n°1374/2020, le nuove regole sulle assunzioni previste dal D.M. 17/03/2020, registrano una incidenza anche in materia di mobilità tra Enti, posto che al riguardo, ciò che cambia è la classificazione dei Comuni in virtù del fatto che, in linea generale, posto che il D.M. non fa più

calcolare le possibili assunzioni in base ai cessati, bensì rispetto alle capacità di bilancio, sulla base del principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale; pertanto:

- qualora le spese dei Comuni rientrino nei valori percentuali di cui alla suindicata possono incrementare annualmente, per le assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, utilizzando i resti di capacità assunzionale;
- anche la mobilità, pertanto, risulta non avere più la caratteristica della neutralità data dal previgente sistema;

ACCERTATO CHE:

- Il comma 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, ha disposto:
 - *Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.*
- La Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – con deliberazione n. 4/SEZAUT/2019/QMG ha enunciato il seguente principio di diritto:
 - *Nel rispetto di tutte le altre disposizioni normative che disciplinano l'assunzione presso le amministrazioni pubbliche e ferma restando la vigenza di entrambi i vincoli posti dall'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, la determinazione dei limiti assunzionali ivi contenuti, può prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, a condizione che permanga l'invarianza della spesa e, quindi, venga rispettato il tetto di spesa per il personale sostenuto nell'anno 2008. Conseguentemente, purché si verifichino dette condizioni, il limite assunzionale può ritenersi rispettato anche quando, a fronte di un'unica cessazione a tempo indeterminato e pieno, l'Ente, nell'esercizio della propria capacità assunzionale, proceda a più assunzioni a tempo parziale che ne assorbano completamente il monte ore”;*
- l'art. 9, 28° comma, del D.L. 31/05/2010 n°78, convertito con modificazioni dalla Legge 30/07/2010 n° 122 e ss.mm.ii. relativamente alla spesa per il personale a tempo determinato, ha stabilito che la stessa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009) (Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015). Non rientra in tali limiti la spesa sostenuta ai sensi del comma 1 dell'art. 110 del TUEL
- gli artt. 4, 6 e 20 del D. Lgs. n°75/2017 Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
- Decreto 08/05/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, contenente le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.
- l'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 convertito dalla L. n. 26/2019 che recita: *Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.*
- l'art. 3 comma 8 della Legge n. 56/2019: *..al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, e le conseguenti assunzioni potranno essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (mobilità volontaria;*
- Il D.P.C.M.-Dipartimento F.P. 17.03.2020 e relativa circolare datata 08.06.2020 dettano misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale e tempo indeterminato nei comuni operanti dal 20 aprile 2020;

DATO ATTO che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua

nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

RILEVATO che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

ATTESO che occorre approvare il Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2021/2023 ed aggiornare la dotazione organica in quanto, in applicazione del DPCM 17/03/2020 (art.5 comma 1), secondo il calcolo del Servizio finanziario, avendo l'Ente un parametro di virtuosità del 22,09%, può incrementare assunzioni annualmente, nella percentuali stabilite nella suddetta tabella 2, ovvero per l'anno 2021, fino ad una spesa pari al 29%, come di seguito indicato;

- Il posto di Istruttore amministrativo contabile Cat. C part-time 25 ore settimanali è divenuto vacante dal 1° luglio 2020 e, in applicazione del DPCM 17/03/2020, può essere incrementato fino a 36 ore settimanali;
- Il posto di Istruttore direttivo contabile Cat.D, a far data dal 13/01/2021 è divenuto vacante per cui si è realizzata la sua sostituzione mediante assunzione di analoga figura professionale mediante scorrimento di graduatoria di altro Ente a far data dal 25/02/2021;
- Può essere prevista l'assunzione a tempo determinato parttime 18 ore settimanali per tre mesi eventualmente rinnovabile, di un Istruttore amministrativo tecnico Cat. C, posizione economica C1;

RITENUTO pertanto di approvare il seguente Piano dei fabbisogni di personale 2021/2023, secondo il seguente programma di assunzioni, modificando le precedenti determinazioni adottate con le succitate deliberazioni della G.C. n. 26/2020, 39/2020 e n. 58/2020, secondo criteri di razionalizzazione nell'utilizzo delle risorse umane, in funzione delle concrete esigenze dei servizi comunali - soprattutto per i settori Amministrativo-Contabile e Tecnico:

Assunzioni a tempo indeterminato anno 2021 e 2022:

- per l'anno 2021 è necessario implementare i seguenti posti a tempo indeterminato, da reclutare mediante utilizzo graduatoria ceduta da altro ente tempi ragionevoli o, in caso di indisponibilità mediante concorso pubblico:
 - Istruttore amministrativo - tecnico 18 ore settimanali;
 - Istruttore amministrativo - contabile 36 ore;
- per l'anno 2022 si renderà necessario implementare il seguente posto a tempo indeterminato, da reclutare mediante utilizzo graduatoria ceduta da altro ente tempi ragionevoli o, in caso di indisponibilità mediante concorso pubblico:
 - Istruttore amministrativo - vigile 18 ore;
- assunzione a tempo determinato anno 2021: di un Istruttore amministrativo-tecnico Cat. C, posizione economica C1 per il periodo di tre mesi eventualmente rinnovabili,

DATO ATTO che nel 2021 e nel 2022 non sono previste cessazioni;

RITENUTO, altresì, di prevedere anche ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale specificando che tali assunzioni temporanee non andranno a intaccare gli stanziamenti previsti per le spese del personale in quanto dovranno essere poste in essere in attesa dell'espletamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato previste nel presente provvedimento;

RITENUTO, altresì, di dover provvedere all'aggiornamento della dotazione organica riportata nell'Allegato A) alla presente deliberazione:

DATO ATTO che l'Ente, avendo un numero di dipendenti inferiori a 15, non è soggetto all'obbligo della riserva dei posti, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge 12/03/1999, n°68;

VISTO il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 108 del 17/12/2020 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il nuovo CCNL relativo al comparto funzioni locali stipulato in data 21/05/2018;

VISTA la Legge Regionale 04/02/2016, n°2 recante “*Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna.*” e successive modificazioni ed integrazioni;

ACQUISITO il parere favorevole espresso in data 09/03/2021, dal Revisore dei conti, Dr. Mauro Serra, ai sensi dell’art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n°448 ed allegato alla presente deliberazione (All. C);

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica e del Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell’art. 49 del citato Decreto Lgs. n°267/2000;

Con votazione espressa mediante appello nominale e ad esito unanime,

DELIBERA

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

Di prendere atto che:

- il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020, per il Comune di Senis si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 22,09%;
- che la capacità assunzionale incrementativa così calcolata, è pari a € 69.198,57;
- di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall’art. 4 del DPCM citato, è pari a € 275.499,61;
- l’aumento di spesa di personale rispetto all’anno 2019, ai sensi del D.M. del 17/03/2020 è stabilito per l’importo di € 74,019,63 comprendendo tutte le spese a tempo indeterminato e determinato;

Di aggiornare il Piano dei fabbisogni del personale 2021/2023 per la copertura dei posti vacanti, in funzione dell’adeguamento della struttura organizzativa, secondo criteri di razionalizzazione nell’utilizzo delle risorse umane, al fine di far fronte alle necessarie esigenze dei servizi comunali, come meglio esposto nella parte narrativa, le seguenti determinazioni, propedeutiche all’approvazione del Piano dei fabbisogni del personale - triennio 2021/2023:

Assunzioni a tempo indeterminato anno 2021 e 2022:

- per l’anno 2021 è necessario implementare i seguenti posti a tempo indeterminato, da reclutare mediante utilizzo graduatoria ceduta da altro ente tempi ragionevoli o, in caso di indisponibilità mediante concorso pubblico:
 - Istruttore amministrativo - tecnico 18 ore settimanali;
 - Istruttore amministrativo - contabile 36 ore;
- per l’anno 2022 si renderà necessario implementare il seguente posto a tempo indeterminato, da reclutare mediante utilizzo graduatoria ceduta da altro ente tempi ragionevoli o, in caso di indisponibilità mediante concorso pubblico:
 - Istruttore amministrativo - vigile 18 ore;
- assunzione a tempo determinato anno 2021: di un Istruttore amministrativo tecnico Cat. C, posizione economica C1 per il periodo di tre mesi eventualmente rinnovabili,

Di dare atto che nel 2021 e nel 2022 non sono previste cessazioni;

Di aggiornare la dotazione organica riportata nell’Allegato A) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

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

Di autorizzare per il triennio 2021/2023 eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale e che tali assunzioni temporanee non andranno a intaccare gli stanziamenti previsti per le spese del personale in quanto dovranno essere poste in essere in attesa dell’espletamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato previste nel presente provvedimento; Di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e

comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

Di dare atto, inoltre, che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n°165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, resta confermata l'insussistenza di situazioni di personale in esubero nell'Ente per l'anno 2021, in base alla presente programmazione, come da dichiarazione agli atti rese, su richiesta del Segretario Comunale, dai Responsabili dei Servizi, Amministrativo/Sociale, Finanziario e Tecnico;

Di dare atto che la spesa relativa al presente piano, trova capienza nella Missione 1 titolo 1 nei capitoli destinati alla spesa di personale sul redigendo bilancio di previsione 2021/2023;

Di dare atto che il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale, sono coerenti con le vigenti disposizioni sul contenimento delle spese di personale, sono rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", come dettagliato in premessa, che si intende interamente riportata (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n°296/2006, art. 3, comma 5, D.L. n°90/2014, convertito in Legge n°114/2014, art.9 comma 28 D.L. n°78/2010, convertito in Legge n°122/2010 e norme correlate), come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario, Dr. Paolo Musu;

Di allegare alla presente deliberazione, per farne parte integrante e sostanziale tale relazione tecnico - la relazione finanziaria aggiornata ai fini del Piano dei fabbisogni del personale 2021/2023 che si approva con il presente atto, redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario, Dr. Paolo Musu, in merito al rispetto dei vincoli di spesa del personale (All.B) e le annesse tabelle sui dati economici delle spese del personale (B1) e B2);

Di disporre che le conseguenti procedure amministrative per la definitiva copertura dei posti di cui sopra, saranno espletate dal Responsabile del Servizio Amministrativo assistito dal Responsabile del Servizio Finanziario e dal personale assegnato agli stessi Servizi;

Di dare atto che, relativamente la copertura dei posti mediante concorso pubblico dei suddetti posti, indicata nel presente piano, avverrà nel rispetto delle indicazioni contenute nelle linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali in materia di reclutamento del personale, approvate con la Direttiva n°3 del 24/04/2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica;

Di specificare che sulla presente deliberazione il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole, attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della L. n. 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, come risulta da parere allegato alla presente deliberazione (All. C);

Di demandare all'Ufficio del Servizio Amministrativo per la pubblicazione del Piano nel sito istituzionale dell'Ente – Sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 16 del Decreto Lgs. n°33/2013, come aggiornato con Decreto Lgs. n°97/2016, "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

Di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa mediante appello nominale, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste nel presente atto, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs. n°267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
f.to Dr.ssa Maria Serena Massa

Il Segretario Comunale
f.to Dr.ssa Nicolina Bonu

Pareri ex art. 49 Decreto Legislativo n. 267 del 18/08/2000

PARERE: in ordine alla regolarità tecnica

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Nicolina Bonu

PARERE: in ordine alla regolarità contabile

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Dott.Paolo Musu

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE ED INVIO

Si attesta che l'affissione della presente deliberazione all'Albo Pretorio Comunale on line per 15 giorni consecutivi, dal 12.03.2021 al 27.03.2021 al n.147 del Registro ed è stata inviata in copia ai capigruppo Consiliari con il Prot n°1063 del 12.03.2021

Il dipendente incaricato
f.to Sig.ra Daniela Cossu

Senis, 12.03.2021

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico che la presente deliberazione trovasi in pubblicazione all'Albo Pretorio Comunale on line dal per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Comunale
f.to Dr.ssa Nicolina Bonu

Senis, 12.03.2021

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo

Il Segretario Comunale
Dr.ssa Nicolina Bonu

Senis,