



COMUNE DI BULTEI

Provincia di Sassari

Via Risorgimento, 1 - 07010 Bultei (SS) | Tel. 079/795708
<https://www.comune.bultei.ss.it> | comunebultei@legpec.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 37 del 14/07/2022

Oggetto:	Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024.
-----------------	---

Il giorno **quattordici luglio duemilaventidue**, con inizio alle ore **19:40** nella Sala di Giunta, si è riunita la Giunta Comunale composta dai signori:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	ARCA DANIELE	Si	
Vicesindaco	MANCA GIANMARIO	Si	
Assessore	RUBATTA MARIO		Si
Assessora	MUGONI MIRELLA	Si	

Presenti: **3**

Assenti: **1**

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Dott. Antonio Mastinu**.

Presiede la seduta il Sindaco **Ing. Daniele Arca** il quale, verificato il numero legale dei presenti, mette in discussione l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

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

«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.»;

Dato atto che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Considerato che l'attuale quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale, che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali, agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001;

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

Dato atto che l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Visto l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, secondo il quale "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di

cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale”;

Dato atto che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari e la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

Atteso che il comma 562 della Legge n. 296/2006 in materia di spesa di personale degli enti locali non soggetti nel 2015 a patto di stabilità prevede:

- limite di spesa: divieto di superare le spese di personale sostenute nell'anno 2008, al netto degli oneri dei rinnovi contrattuali;
- limite alle assunzioni: possibilità di assumere nel limite delle cessazioni complessivamente intervenute nell'anno precedente, con esclusione delle cessazioni per mobilità;

Visto il D.L. 30 aprile 2019, n. 34, recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito nella L. 28 giugno 2019, n. 58, che all'art. 33 prevede disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e negli enti locali con l'introduzione di un sistema di calcolo delle capacità assunzionali basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale;

Visto, in particolare, il comma 2 del suddetto D.L. n. 34/2019, secondo il quale *"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 il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica 17 marzo 2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020, ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.";

Richiamati, in particolare, i seguenti articoli del suddetto D.P.C.M.:

- l'art. 1, comma 1, ai sensi del quale *"Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia."*;

- l'art. 4, comma 2, ai sensi del quale *"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."*;

- l'art 5, comma 1, secondo il quale, in sede di prima applicazione, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale dell'anno 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicata nella tabella 2;

- l'art. 7, comma 1, secondo il quale *"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 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296."*

Rilevato che il decreto-legge 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. 90 del 24/6/2014 convertito in L.114 del 11/08/2014 e successive 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;

Dato atto che le disposizioni previste dal suddetto provvedimento superano il principio del turnover del personale, consentendo agli enti che rispettano determinati valori soglia in esso definiti di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato oltre il limite di spesa fissato dall'art. 1, commi 557 – quater e 562, della L. 296/2006 e fino al raggiungimento delle suddette soglie, seppure secondo percentuali di incremento annuale definite;

Richiamate le disposizioni normative che sanzionano con il divieto di assunzione di personale mediante qualsiasi tipologia contrattuale l'omissione di adempimenti espressamente previsti, nel dettaglio:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, nell'ipotesi di mancata ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.Lgs. n. 113/2016, convertito dalla Legge n. 160/2016 e da ultimo modificato dal co. 904, art. 1 della L. 145/2018, per mancato rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché del termine di trenta giorni da quello previsto per l'approvazione degli stessi ai fini dell'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- l'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, come integrato dall'art. 27 comma 9 del D.L. 66/2014, per mancato rispetto degli obblighi in materia di certificazione dei crediti;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 per la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006;
- l'art. 10 comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009 nell'ipotesi di mancata adozione del Piano della performance, che per gli enti locali è unificato nel piano Esecutivo di Gestione ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del D.Lgs. 267/2000;
- l'art. 1 comma 508 della Legge 232/2016, relativamente agli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà che non effettuino le comunicazioni previste, fino a quando persiste l'inadempimento;
- l'art. 243 comma 1 D.Lgs. 267/2000 in presenza di uno stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Visti:

- l'art. 1 commi 465 ss della Legge n. 232/2016, i quali, al fine di concorrere al contenimento dei saldi di finanza pubblica, prevedono che anche i comuni devono conseguire un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, disponendo il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale in caso di mancato conseguimento dello stesso;
- l'art. 1 commi 819 ss della Legge 145/2018 che sanciscono il superamento del saldo di competenza in vigore dal 2016 e la disapplicazione delle relative sanzioni. Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016;

Visto l'art. 35 co. 4 del D.Lgs. 165/2001, secondo il quale *"Le determinazioni relative all'avvio delle*

procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 comma 4";

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 22/04/2021, con la quale veniva aggiornato il piano triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2021 - 2023 e veniva approvata la seguente dotazione organica:

AREA	CATEGORIA	POSTI PREVISTI	COSTO COMPLESSIVO
TECNICO	D 1	1	133.067,49
	C 3	1	
	B 3	1	
	B 3	1	
AMMINISTRATIVO	D 1	1	103.261,80
	C 1	1	
	C 1	1	
SOCIALE	D 3	1	52.902,39
FINANZIARIO	D 4	1	86.404,53
	C 1	1	
TOTALE			375.636,21

Dato atto:

- che a far data dal 16/09/2021 si è proceduto all'assunzione dell'agente di polizia locale, cat. C, a seguito della procedura concorsuale conclusasi in data 18/06/2021;
- che risulta attualmente in corso la procedura concorsuale per l'assunzione di un istruttore amministrativo, cat. C, a seguito di cessazione di un collaboratore amministrativo, cat. B2 in data 01/12/2020;

Ritenuto di procedere conseguentemente all'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per gli anni 2022-2023-2024 come di seguito:

ANNO 2022			
<u>Cessazioni avvenute nell'anno 2020</u>	<u>Assunzioni anno 2022</u>	<u>Spesa annua prevista</u>	<u>Modalità reclutamento</u>
Collaboratore Amministrativo - cat. B2 (cessato in data 01.12.2020)	Istruttore Amministrativo - cat. C1 a Tempo Pieno e Indeterminato	30.645,82	Conclusione del concorso già attivato nel corso dell'anno 2020 e sospeso per i problemi sanitari

ANNO 2023

CESSAZIONI	ASSUNZIONI
Nessuna	Nessuna

ANNO 2024	
CESSAZIONI	ASSUNZIONI
Nessuna	Nessuna

Dato atto che nel corso degli anni 2020 e 2021, a seguito di apposito bando, sono state approvate le progressioni economiche orizzontali per n. 4 dipendenti che presentavano i requisiti necessari;

Accertato che le capacità assunzionali presso il Comune di Bultei, ente sotto i 1000 abitanti, sono rapportate al tetto di spesa del 2008;

Preso atto che la spesa per il personale sostenuta dal Comune di Bultei nell'anno 2008 risulta essere pari ad euro 349.904,00, come da prospetto appositamente predisposto e agli atti d'ufficio;

Dato atto che il programma del fabbisogno del personale sopra descritto comporta una spesa di personale complessiva, raffrontata al parametro di cui al comma 562, art. 1, L. n. 296/2006, come segue:

		2022	2023	2024
A	Totale (comprensivo di IRAP)	429.666,08	429.666,08	429.666,08
B	Detrazioni	103.033,00	103.033,00	103.033,00
C (a-b)	Spesa netta per anno triennio 2021/2023	326.633,08	326.633,08	326.633,08
D	Spesa limite anno 2008 x anni 2021-2022-2023	349.904,00	349.904,00	349.904,00
E (d-c)	Dimostrazione rispetto del limite (- / +) Art.1 c/562 l.296/2006	23.270,92	23.270,92	23.270,92

Dato atto che le assunzioni programmate nel presente piano non comportano pertanto lo sfioramento del limite di spesa di cui al comma 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006;

Dato atto che in relazione ai parametri di cui al D.P.C.M. 17 marzo 2020:

- per il Comune di Bultei, in quanto Ente inferiore ai 1000 abitanti appartenente alla fascia a) di cui all'art. 3, il valore soglia del rapporto tra spesa complessiva del personale e media delle entrate correnti relative ai tre rendiconti approvati è pari a 29,5%;

- che nel Comune di Bultei il rapporto tra spesa complessiva del personale anno 2021 e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019/2020/2021) è pari a 24,40%, come risultanza dei dati espressi nel seguente prospetto:

Spesa di personale 2021	€ 358.501,22
Media entrate correnti 2019/2020/2021 al netto del FCDE	€ 1.469.396,57
Valore soglia Comune di Bultei	24,40 %

Preso atto, quindi, che il Comune di Bultei si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1;

Rilevato che, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell’art. 4 del DPCM 17 marzo 2020, il Comune di Bultei dispone di un margine potenziale complessivo di spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato per l’anno 2022 pari a euro 74.970,77, corrispondente al 33% di quella registrata nel 2018;

Dato atto che il valore massimo di spesa del personale a tempo indeterminato per l’anno 2022, ottenuto come dal calcolo sopraesposto, risulta essere superiore alla spesa del personale in servizio e quella necessaria per le nuove assunzioni a tempo indeterminato programmate, e si ritengono pertanto rispettati i dettati di cui al DPCM del 17 Marzo 2020;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 36 in data odierna, con la quale si è dato atto dell’insussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale;

Dato atto che con deliberazione della Giunta comunale n. 19 del 19/04/2022 è stato aggiornato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024;

Preso atto che con l’apposizione del parere sul presente provvedimento il Responsabile del Servizio Finanziario certifica quanto segue:

- sono stati approvati il bilancio di previsione 2022/2024 e il rendiconto per l’anno 2021 e sono stati trasmessi i relativi dati alla banca dati della pubblica amministrazione nel termine di trenta giorni;
- sono stati rispettati gli obblighi in materia di certificazione dei crediti;
- l’ente non risulta beneficiario di spazi finanziari;
- l’ente non si trova in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto;
- sono stati rispettati dall’ente gli equilibri di bilancio per l’anno 2018;
- è stata, altresì, inviata entro i termini la relativa certificazione al Mef – Ragioneria Generale dello Stato, attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali per l’anno 2018;

Dato atto, altresì, che questo Ente non è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabili previsto dalla legge 68/1999 recante “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, avendo un numero di dipendenti pari a 10;

Acquisito in merito alla presente deliberazione il parere favorevole dell’Organo di revisione, ai sensi dell’art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Parere n. 5 del 14/07/2022);

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e a quella contabile, espressi ai sensi dell’art. 49 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, D. Lgs. 18.08.2000, n.267, che si riportano nel testo della presente deliberazione;

Con votazione favorevole ed unanime espressa in forma palese e per alzata di mano

DELIBERA

Di approvare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto e che qui si richiama;

Di approvare la dotazione organica dell’Ente, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell’articolo 6 del D.Lgs.n.165/2001, come risulta dal prospetto allegato alla presente deliberazione (Allegato A);

Di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2022/2024, definito in conformità al calcolo delle capacità assunzionali e prevedendo, nel rispetto dei predetti vincoli, le sostituzioni di personale cessato nel triennio di riferimento, come esplicitate in premessa;

Di dare atto che il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’ente e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024;

Di dare atto che la consistenza finanziaria della dotazione organica rimodulata (spesa del personale in servizio sommata a quella derivante dalle assunzioni consentite) non supera la spesa potenziale massima rappresentata dalla spesa media dell'anno 2008;

Di dare atto che il Comune di Bultei rispetta i parametri previsti dal D.L. n. 34/2019 e dal D.P.C.M. del 17 marzo 2020;

Di autorizzare per gli anni 2022-2023-2024 le assunzioni così come individuate nel piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024;

Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista 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, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;

Di dare atto che il suddetto piano sarà inserito nel Documento Unico di Programmazione;

Di trasmettere l'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 al Dipartimento della Funzione pubblica entro trenta giorni dalla sua adozione, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del D. Lgs. n.165/2001;

Di dare informazione alle oo.ss. e alla rsu dell'adozione del presente provvedimento;

Di demandare al responsabile del servizio amministrativo dell'ente l'adozione degli atti consequenziali;

Di dichiarare, con successiva e separata votazione favorevole ed unanime, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, stante la necessità di dare attuazione all'attività programmata.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco Ing. Daniele Arca <i>Firmato Digitalmente</i>	Il Segretario Comunale Dott. Antonio Mastinu <i>Firmato Digitalmente</i>
---	---

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione si esprime parere **Favorevole**.

Bulteri, 12/07/2022

Il Responsabile del Servizio
Dott.ssa Giovanna Puseddu

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE
--

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione si esprime parere **Favorevole**.

Bulteri, 12/07/2022

Il sostituto del Responsabile di Servizio
Rag. Raimonda Paoni

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data **14/07/2022** perché dichiarata **immediatamente eseguibile** (art. 134, comma 4, T.U.E.L. n. 267/2000).

Bulteri,

Segretario Comunale
Dott. Antonio Mastinu