



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 88 del 02-10-2020

Oggetto: PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 - AGGIORNAMENTO E ATTUAZIONE DEL DPCM DEL 17/04/2020 RECANTE MISURE PER LA DEFINIZIONE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI.

Il giorno due ottobre duemilaventi, con inizio alle ore 10:10, nella sala Giunta del Municipio in via Leopardi n. 8, previa convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

Broccia Sandro	Sindaco	P
Broccia Luisa	Assessore	P
Gallus Serenella	Assessore	P
Cau Donato	Vice Sindaco	P
Murroni Stefano	Assessore	A

Presiede la seduta il Sindaco Sandro Broccia

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Cristina Corda

Il Sindaco pone in discussione la seguente proposta:

LA GIUNTA

Premesso che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 23/07/2019, è stato deliberato il Documento Unico di Programmazione 2020/2022;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 30/07/2019, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020/2022 presentato dalla Giunta.;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 19/02/2020, è stata disposta la presentazione della nota di aggiornamento al DUP 2020/2022, nella quale si tiene conto degli eventi e del quadro normativo sopravvenuti.

Richiamata la delibera G.M. n 34 del 02/04/2020 con la quale è stato approvato il piano esecutivo di gestione e il piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2020.

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

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

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

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

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

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

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

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

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita "*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482*";
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 17, comma 1 bis D.L. 162/2019 che recita: "*Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*";
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

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

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

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

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

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

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

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

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

Visto l'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58, il quale dispone:

"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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire

l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 201

8
.”

Dato atto dell'emanazione del DM 17 marzo 2020 (decreto indicato all'art. 33 comma 2 del DL 30.04.2019 n. 34 sopra citato) il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, ha rideterminato le misure delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni.

Vista inoltre la circolare emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, esplicativa del predetto DM in attuazione dell'art. 33, comma 2, del DL 30.04.2019 n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Evidenziato che le richiamate disposizioni, DL n. 34/2019 e DM 17 marzo 2020, innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Visto il DM 17.03.2020 n. 34/2019 e rilevato in particolare che:

- all'art. 2 lett a) specifica la quantificazione della spesa di personale;
- all'art. 2 lett b) specifica la quantificazione delle entrate correnti;
- all'art. 3 individua le fasce demografiche di allocazione dei Comuni;
- all'art. 4 comma 1 individua i valori soglia, distinti a seconda della fascia demografica di cui all'art. 3, del rapporto della spesa di personale (quantificata ai sensi dell'art. 2 lett. a) rispetto alle entrate correnti (quantificate ai sensi dell'art. 2 lett. b) e stabilendo inoltre (art 4 comma 2) che a decorrere dal 20 aprile 2020 i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 possono incrementare, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato fino al limite percentuale individuato nella tabella 2 di cui all'art. 5 comma 1;
- all'art. 5 comma 1 (tabella 2), per i Comuni che collocano al di sotto del valore soglia di cui all'art. 4 comma 1, sono individuate le percentuali massime annuali di incremento, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, della spesa del personale registrata nel 2018 e quantificata ai sensi dell'art. 2 lett. a);
- all'art. 5 comma 2 si stabilisce che, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2, i Comuni per il periodo 2020-2024 possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti il 2020 (c.d. turn-over) fermo restando il rispetto del valore soglia e delle altre condizioni ivi espresse;
- all'art. 7 comma 1 dispone che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della L. 27 dicembre 2006, n. 296;

Dato atto che le risultanze contabili per il Comune di Mogoro sono le seguenti:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2017	2018	2019
Dati da consuntivi approvati	6.111.748,01	6.729.550,00	8.138.017,00
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2019			255.661,97

Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	20.979.315/3=6.993.105,00-255,661,97=6.737.443,03
--	---

Appurato:

- che la spesa complessiva di personale registrata nell'anno 2018 e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 4 comma 1 lett a) ammonta a € 1.267.622,00;
- che la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato anno 2019 è pari a € 1.304.332,00;
- che la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 4, comma 1 lett. b, risulta pari a € 6.737.443,03 come sopra evidenziato.
- che quindi il valore soglia calcolato per l'Ente risulta, come sotto evidenziato, pari a:

$$\text{Rapporto tra } \frac{\text{Spesa del Personale Anno 2019 : } 1.304.332,00}{\text{Media Entrate Correnti 2017/2018/2019 al netto FCDE : } 6.737.443,03} = 19,36\%$$

- che il Comune di Mogoro, con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti, rientra tra gli Enti c.d. "virtuosi" essendo il rapporto anzidetto inferiore al valore soglia (27,20%) individuato nella tabella 1 dell'art. 4 per la fascia demografica di appartenenza;
- che il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima teorica prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
D) Da 3000 a 4999 abitanti	19%	24%	26%	27%	29%

Atteso che la previsione 2020 di spesa per il personale, calcolata secondo la definizione di spesa di cui all'art. 2, lett a) e tenuto conto delle cessazioni già intervenute alla data odierna, ammonta a € 1.349.189,92.

Stabilito altresì che, ai sensi dell'art. 4 comma 2, il valore massimo potenziale della spesa di personale conseguibile fino al raggiungimento di quella massima data dal valore soglia di riferimento (27,20%), in via teorica risulta pari a € 1.832.584,50.

Stabilito che nell'anno 2020, ai sensi dell'art. 5 comma 2 la spesa del personale può essere incrementata nelle percentuali calmierate indicate nella tabella 3, per il Comune di Mogoro la spesa massima per l'anno 2020 è € 1.508.470,18 (1.267.622,00+ 240.848,18 = spesa personale consuntivo 2018 aumentato dell'incremento calmierato del 19%).

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 di € 1.508.470,18 dando atto che l'extra-budget così costituito, pari a € 240.848,18, rappresenta per il 2020 la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato e altresì, secondo le previsioni dell'art. 7 del DM 17.03.2020, che detta maggiore spesa non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della L. 27 dicembre 2006, n. 296.

Vista la ricognizione e consistenza del personale come risultante in tabella allegata al presente atto:

categoria	Unità al 1° gennaio 2020	Cessazioni 2020	Assunzioni previste	Saldo unità previste nel fabbisogno
-----------	--------------------------	-----------------	---------------------	-------------------------------------

D	4	0	2	6
C	11	3	3	11
C P/T	0	0	1	1
B	7	0	1	8
A	1	0	0	1
totali	24	3	6	27

Richiamate le proprie precedenti deliberazioni, con le quali si approvava il piano del fabbisogno del triennio 2020/2022 e si prevedeva il piano delle assunzioni per l'anno 2020:

- deliberazione G.C. n. 130 del 26/11/2019 con cui è stato approvato il Piano dei fabbisogni del personale da destinare all'Ufficio di Piano PLUS;
- deliberazione G.C. n. 101 del 01/10/2019 con cui è stato approvato il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020 – 2022;
- deliberazione G.C. n. 20 del 19/02/2020 con cui è stato integrato il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020 – 2022;
- delibera di G.M n. 81 del 22/09/2020 con la quale si è preso atto della richiesta di modifica del profilo professionale della dipendente T.S da Istruttore di vigilanza a Istruttore amministrativo cat. C;
- determina del Servizio amministrativo finanziario n. 138 del 22/09/2020, con la quale è stato disposto il cambio di profilo della suddetta dipendente da Istruttore di vigilanza cat. C a istruttore amministrativo cat. C.

Preso atto che le procedure assunzionali connesse al sopracitato PTFP sono state in parte avviate e concluse e in parte da completare e da avviare.

Considerato che il novellato quadro normativo e le sopraggiunte esigenze connesse alle cessazioni sopra evidenziate e alla situazione di carenza dovuta a due cessazioni per mobilità le cui procedura di sostituzione non sono andate a buon fine impongono di dover riprogrammare con urgenza il PTFP 2020-2022, e quindi:

- a) di procedere a riapprovare il PTFP di cui alle precedenti delibere sopra citate, fatti salvi eventualmente gli effetti già prodotti ;
- b) procedere a chiudere le procedure concorsuali già avviate col precedente piano e procedere per i posti restanti alla immediata attivazione delle procedure di reclutamento per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, come riportato nella tabella seguente:

figura professionale	Categoria	Procedura assunzionale	Tipologia rapporto	Area / Settore	Spesa prevista anno 2020	Spesa 2021-2022 (intero anno)
n. 1 operatore specializzato (operaio manutentore)	Cat B3	Già avviata (mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001)	Tempo pieno	Servizi Tecnologici e Manutenzioni		27.817,97
n. 1 istruttore Direttivo sociale	Cat D	Mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001 Utilizzo graduatorie Concorso pubblico	Tempo pieno	Servizio sociale	5402,70	32.416,20
n.1 istruttore amministrativo o amministrativo -contabile	Cat. C	Mobilità art. 34/bis Mobilità art. 30 D.Lgs 165/2001 Utilizzo graduatorie Concorso pubblico	Tempo pieno	Servizio am.vo finanziario		29.792,89
n.1 istruttore amministrativo	Cat C	Mobilità interna	Tempo pieno	Servizio am.vo finanziario – Ufficio Demografici		

n. 1 istruttore contabile	Cat C	Mobilità art. 34/bis Mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001 Utilizzo graduatorie Concorso pubblico	Tempo pieno	Servizio Amministrativo Finanziario		29.792,89
n.1 istruttore di vigilanza	Cat. C	Mobilità art. 34/bis Mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001 Utilizzo graduatorie Concorso pubblico	Tempo pieno	Servizio di vigilanza	2482,74	29.792,89
Integrazione oraria istrutt.direttivo di vig.	Cat D	Trasformazione full time	Tempo pieno	Servizio Vigilanza	900,45	3601,79
Totale complessivo					8785,89	153.214,63
di cui Irap					552,45	9.640,25
Spesa al netto Irap					8.233,44	143.574,38

Rilevato che la spesa derivante dalle assunzioni sopra indicate, ammontante per il residuo anno 2020 al netto dell'Irap, ad € 8.233,44 e a regime per anno intero € 143.574,38, è quindi compatibile con il limite della spesa sopra definita (extra-budget € 240.848,18) destinabile ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, e che la spesa annua complessiva così determinata, pari a € 1.469.734,85, risulta altresì compatibile con i più generali limiti finanziari previsti dalla vigente normativa e con il budget massimo consentito per l'anno 2020, pari a € 1.508.470,18.

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e da atto che il tetto di spesa complessivo per le assunzioni di personale mediante utilizzo di forme di lavoro flessibile è pari a € 109.522,00, corrispondente alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Accertato che il nuovo PTFP risulta coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione, risulta rispettoso dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa di personale.

Ricordato che questo ente:

- rispetta il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 22,30% (dato riferito al rendiconto 2019 : spesa personale 1.304.322,00/ spese correnti 5.846.650,46).

Atteso inoltre che a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 non si evidenziano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate.

Dato atto che la proposta è stata inviata al Revisore dei conti per rilascio del parere sulla coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, e comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006.

Visto il piano occupazionale 2020-2022 predisposto sulla base della nuova normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente che si riporta in all'allegato alla presente deliberazione.

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2020-2022 prevede complessivamente n. 7 posti, di cui 4 già previsti nel precedente piano e 3 corrispondenti al numero di cessazioni del 2020 e che comunque non comportano aumento del numero di dipendenti della dotazione organica precedente.

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020-2022 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 35 in data 02/04/2020 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006.

Ritenuto di provvedere in merito.

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

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

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

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

Considerato che sulla presente proposta di deliberazione è stato acquisito, ai sensi degli artt.49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.Lgs. n.267 del 18.08.2000 e ss.mm.ii., il parere favorevole del Responsabile del servizio amministrativo finanziario per quanto concerne la regolarità tecnica e contabile, in quanto la stessa comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Unanime

DELIBERA

Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 quale parte integrante e sostanziale.

Di approvare la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, come risultante in conseguenza del presente PTFP 2020-2022.

Di dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90.

Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

Di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 D.Lgs. 267/2000.

Pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

Ai fini della Regolarita' Tecnica si esprime parere: Favorevole

Data: 13-08-2020

Il Responsabile del Servizio
f.to Rag. Maria Teresa Peis

Ai fini della Regolarita' Contabile si esprime parere: Favorevole

Data: 13-08-2020

Il Responsabile del Servizio
f.to Rag. Maria Teresa Peis

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
f.to Sandro Broccia

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Cristina Corda

La deliberazione è in pubblicazione sull'albo pretorio on-line del Comune www.comune.mogoro.or.it per quindici giorni, dal 06-10-2020 al 21-10-2020 reg. n. 1156.

L'impiegato incaricato
(firmato digitalmente)

Certifico che la presente deliberazione è copia conforme all'originale.

Mogoro, 06-10-2020

L'impiegato incaricato

Allegato alla deliberazione della G.C. n. 88 del 2/10/2020 avente ad oggetto: “PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 – AGGIORNAMENTO E ATTUAZIONE DEL DPCM DEL 17/04/2020 RECANTE MISURE PER LA DEFINIZIONE DELLA CAPACITA’ ASSUNZIONALE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI.”

Comune di MOGORO
(Prov.ORISTANO)

DOTAZIONE ORGANICA DELL’ENTE

cat	Posti coperti al 01-01-2020		cessazioni anno 2020		assunzioni da PTFP 2020-2022		TOTALE POSTI DOTAZIONE		Costo complessivo Compresi oneri e irap
	Cat	FT	PT	FT	FT	PT	FT	PT	
D3	1						1		37.272,98
D	2	1			2		5		162.081,45
C	11	1	3		3		11	1	357.509,84
B3	3				1		4		111.271,93
B1	4						4		105.639,98
A	1						1		24.984,94
TOT	22	2	3		6		26	1	799.164,11

PIANO OCCUPAZIONALE 2020-2022

Anno 2020

figura professionale	Categoria	Procedura assunzionale	Tipologia rapporto	Area / Settore	Spesa prevista anno 2020	Spesa 2021-2022 (intero anno)
n. 1 operatore specializzato (operaio manutentore)	Cat. B3	Già avviata	Tempo pieno	Servizi Tecnologici e Manutenzioni		27.817,97
Integrazione oraria istrutt.direttivo di vig.	Cat D	Trasformazione full time	Tempo pieno	Vigilanza	900,45	3.601,79
n. 1 istruttore amministrativo	Cat. C	Mobilità interna	Tempo pieno	anagrafe		
n.1 istruttore di vigilanza	Cat. C	Mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001 Utilizzo graduatorie Concorso pubblico	Tempo pieno	Vigilanza	2.482,74	29.792,89
n. 1 istruttore Direttivo sociale	Cat D	Mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001 Utilizzo graduatorie Concorso pubblico	Tempo pieno	Servizio sociale	5.402,70	32.416,20

Anno 2021

n.1 istruttore amministrativo o amministrativo-contabile	Cat C	Mobilità art. 34/bis Mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001 Utilizzo graduatorie Enti terzi Concorso pubblico	Tempo pieno	Servizio amministrativo - finanziario		29.792,89
n. 1 istruttore contabile	Cat C	Mobilità art. 34/bis Mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001 Utilizzo graduatorie Enti terzi Concorso pubblico	Tempo pieno	servizio Finanziario		29.792,89
Totale complessivo					8.785,89	153.214,63
di cui Irap					552,45	9.640,25
Spesa al netto Irap					8.233,44	143.574,38

Sono inoltre previste le assunzioni di n. 2 assistenti sociali per la gestione associata del Plus, per il Pua e per il PON, in sostituzione di una dipendente che si è dimessa e per il rafforzamento del PUA. I fondi per le predette assunzioni sono trasferiti dalla Regione, e non rientrano nei limiti sopra richiamati.

Anno 2022

Per l’anno 2022 non sono attualmente previste né cessazioni né assunzioni.