



COMUNE DI MOGORELLA

PROVINCIA DI ORISTANO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 59 Del 19/11/2020	Oggetto: Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 e nuova dotazione organica.
---------------------------------	--

Il diciannove novembre duemilaventi, con inizio alle ore diciotto e cinquantacinque, in videoconferenza, si è riunita la Giunta Comunale, composta dai signori:

Carcangiu Lorenzo	Sindaco	Presente
Loi Gian Piero	Vice Sindaco	Presente
Marongiu Ilaria	Assessore	Assente
Carcangiu Fabrizio	Assessore	Presente

Presenti n. 3 , assenti n. 1.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Claudio Demartis.

Presiede la seduta il Sindaco Lorenzo Carcangiu il quale, verificato il numero legale dei presenti, mette in discussione l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione n. 63 del 13.11.2020 redatta dal Segretario Comunale.

Visti in materia di programmazione del fabbisogno di personale:

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che dispone:
“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.

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

• l'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, che dispone:

“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.

(...) 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.”

• l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 che dispone:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

• l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 che dispone:

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;

- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 che 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;
- l'art. 33, commi 1-4, del D.Lgs. n. 165/2001 relativo alle eccedenze di personale, che 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.*

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

Rilevato che:

- 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 D.P.C.M. 8 maggio 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 D.Lgs. n. 267/2000 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*".

Atteso che la disciplina in materia di spese di personale dei Comuni non soggetti nel 2015 a patto di stabilità, in quanto aventi una popolazione inferiore a 1.000 abitanti, prevede (all'art. 1, comma 562, L. n. 296/2006) due limiti distinti:

- limite di spesa: divieto di superare le spese di personale sostenute nell'anno 2008, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, al netto degli oneri dei rinnovi contrattuali;
- limite alle assunzioni: possibilità di assumere nel limite delle cessazioni complessivamente intervenute nell'anno precedente.

Richiamati:

- l'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, che dispone:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. ... Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

- l'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 convertito con modificazioni nella L. 160/2016, che dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Preso atto che, in materia di criteri di calcolo delle facoltà assunzionali dei Comuni, l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019 (modificato: dall'art. 1, comma 1, della L. 58/2019 di conversione, dall'art. 1, comma 853, lettere a), b) e c), della L. 160/2019, dall'art. 17, comma 1-ter, del D.L. 162/2019 convertito in L. 08/2020), ha stabilito quanto segue: “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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”.

Visto il decreto attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, che è il 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, del 17.03.2020, in vigore dal 20.04.2020, che dispone quanto segue:

- all'art. 1 stabilisce che lo scopo dello stesso è “*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*”;
- all'art. 2 definisce i concetti di “*spesa di personale*” e di “*entrate correnti*” ai fini dell'applicazione del decreto;
- all'art. 3 individua 9 fasce demografiche di suddivisione dei Comuni ai fini dell'applicazione del decreto;
- all'art. 4 individua i “*valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti*”, stabilendo che “*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”;

- all'art. 5 stabilisce che “fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2”;

- all'art. 6 stabilisce che “I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento”;

- all'art. 7 stabilisce che “La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”; cioè che, non essendo stati abrogati dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 i limiti generali di spesa e di assunzione del personale precedentemente vigenti, per i Comuni che registrano un rapporto spesa di personale / entrate correnti inferiore al valore soglia inferiore, l'incremento della spesa di personale previsto dal DM 17.03.2020, nei limiti stabiliti anno per anno nel periodo 2020-2024 dalla tabella 2 dell'art. 5, è da considerarsi in deroga rispetto ai predetti limiti generali.

Considerato in sintesi che nel DM 17.03.2020:

– sono stabiliti due valori-soglia per ciascuna classe demografica: nella tabella 1 dell'art. 4 si stabilisce per la classe demografica di appartenenza del Comune di Ruinas (classe a per Comuni con popolazione inferiore a 1000 abitanti) un valore soglia inferiore del 29,50%, mentre nella tabella 3 dell'art. 6 si stabilisce (per la stessa classe) un valore soglia superiore del 33,50%; il differenziale fra il valore soglia inferiore e quello superiore, per tutte le fasce, è del 4%;

– la tabella 2 allegata all'art. 5 stabilisce, solo per gli Enti il cui rapporto spesa di personale / media entrate correnti si colloca al di sotto del valore soglia inferiore, le percentuali massime di incremento della spesa di personale per ognuno degli anni dal 2020 al 2024.

Richiamate in materia di programmazione del fabbisogno di personale le proprie deliberazioni:

- n. 55 del 31.07.2019, con cui è stata modificata come segue la dotazione organica del personale a tempo indeterminato, con decorrenza dal 01.08.2019:

profilo professionale	cat.	tempo di lavoro	numero di unità
istruttore direttivo assistente sociale	D1	0,50	1
istruttore direttivo contabile	D1	1	1
istruttore direttivo tecnico	D1	0,83	1
collaboratore amministrativo	B5	1	1

istruttore direttivo amministrativo	D1	1	1
operaio comunale	A2	1	1
vigile urbano	C1	0,50	1
totali		5,83	7

ed é stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 dando atto nel corso dell'anno 2019 si sarebbe provveduto al:

1. passaggio dell'istruttore direttivo assistente sociale all'ufficio amministrativo con il profilo di istruttore direttivo amministrativo full time;
2. rinvio della eventuale nuova assunzione del vigile urbano a tempo indeterminato alla conclusione del periodo di prova del vigile dimissionario presso l'ente di nuova assunzione;
3. rimodulazione del numero di ore dell'istruttore direttivo assistente sociale portandolo al 50% del tempo pieno (18 ore settimanali);
4. assunzione a tempo determinato da graduatoria di altro ente dell'istruttore direttivo assistente sociale per n. 18 ore nelle more dell'avvio delle procedure di assunzione a tempo indeterminato;
5. sostituzione dell'istruttore amministrativo, dimissionario nel corso dell'anno 2019 con il passaggio a tale ufficio dell'istruttore direttivo assistente sociale e alla copertura del posto di istruttore direttivo assistente sociale (ora part time al 50%) mediante attingimento da graduatoria di altro ente fino all'espletamento delle procedure necessarie alla copertura dl posto a tempo indeterminato;

- n. 13 del 25.02.2020 con cui si è stabilito:

- di approvare la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., che è pari a € 245.229,60 (spesa anno 2008);
- di dare atto che il limite di spesa per assunzioni flessibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 è costituito dalla somma di € 33.000,00 (budget straordinario di capacità assunzionale a tempo determinato, in via eccezionale, istituito con deliberazione della G.C. n. 67/2019);
- di prevedere per l'anno 2020 le seguenti assunzioni a tempo parziale (18 ore settimanali) ed indeterminato:
 - assunzione di n. 1 istruttore direttivo assistente sociale Cat. D1;
 - assunzione di n. 1 istruttore amministrativo Cat. C1 da destinare prioritariamente all'ufficio tecnico;
- di prevedere quale modalità di reclutamento delle suddette figure professionali mediante lo scorrimento di graduatorie di altri enti e, in subordine, il concorso per esami;
- di dare atto che l'assunzione programmata non comporta aumento di spesa poiché il costo del profilo professionale ricercato è equivalente a quello attualmente in servizio;
- di dare atto che la presente programmazione delle assunzioni potrà essere variata in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

Verificato che dalla propria deliberazione n. 13 del 25.02.2020 risulta che:

- la spesa complessiva di personale sostenuta nel 2008 risultante dal rendiconto di gestione ammonta ad euro 245.229,60, con riferimento alle voci soggette al limite di cui al D.lgs. 75/2017;
- il limite di spesa per assunzioni flessibili ammonta ad euro 33.000,00.

Considerato che la situazione organizzativa dell'Ente, il relativo fabbisogno di personale a tempo indeterminato e le capacità assunzionali sono stati oggetto di riesame da parte del Segretario Comunale, congiuntamente con il Sindaco per la parte politica e con la Responsabile dell'Area Amministrativo – Finanziaria per la parte gestionale-finanziaria.

Visti i seguenti prospetti elaborati dalla Responsabile dell'Area Amministrativo – Finanziaria e dal Segretario Comunale:

- allegato A dotazione organica del personale a tempo indeterminato
- allegato B calcolo incremento spesa personale
- allegato C fabbisogno finanziario

Esaminato allegato A dotazione organica del personale a tempo indeterminato, da cui risulta che:

- è confermato il posto vacante di istruttore direttivo socio-assistenziale cat. D a tempo indeterminato parziale 50%
- è confermato il posto vacante di istruttore direttivo contabile cat. D a tempo indeterminato pieno;
- il posto vacante di vigile urbano cat. C a tempo indeterminato pieno è sostituito con il profilo di istruttore tecnico-contabile cat. C a tempo indeterminato pieno.

Esaminato l'allegato B calcolo incremento spesa personale, da cui risulta che:

- l'incidenza delle spese del personale di cui al rendiconto dell'anno 2019 rispetto alla media delle entrate correnti del triennio 2017/2019, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione per l'anno 2019, è pari al 16,00%;
- l'incremento della spesa di personale per l'anno 2021 è pari ad euro 58.772,93 ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17.03.2020 che prevede un incremento massimo per l'anno 2021 del 29% della spesa del personale impegnata nel rendiconto 2019;
- il limite di spesa di personale per l'anno 2021, tenuto conto della spesa relativa al personale cessato nel quinquennio precedente (2015-2019), è pari ad euro 311.199,63;
- il limite di spesa di personale per l'anno 2021 presenta una differenza di € 121.748,79 rispetto al totale delle spese del personale stanziato nel bilancio di previsione per l'anno 2020, ed una differenza di € 51.565,74 rispetto alla spesa di personale programmata per il biennio 2021-2022 con il presente atto;
- ciò significa che, rispetto alla presente programmazione del fabbisogno di personale, l'Ente dispone di un ulteriore margine di incremento della spesa per il personale di € 51.565,74, che potrà essere utilizzato, previa disponibilità di bilancio, con le modalità previste dalla legge.

Esaminato l'allegato C fabbisogno finanziario, da cui risulta che:

- per il personale l'Ente ha previsto in bilancio per l'anno 2020 una spesa annua complessiva di € 189.450,84;
- per il personale l'Ente intende programmare per il biennio 2021-2022 una spesa annua complessiva di € 259.633,59.

Vista la necessità di approvare la programmazione dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023.

Verificato a questo proposito che il Comune:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2019;
- ha rispettato il limite di spesa di personale dell'anno 2008, di cui all'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006;
- non ha situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001.

Preso atto, relativamente alle modalità di copertura dei posti di personale a tempo indeterminato vacanti in dotazione organica, che la procedura ordinaria prevede, a regime, l'effettuazione dei seguenti procedimenti alternativi:

- a) l'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica e all'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'avviso di vacanza del posto ai fini dell'eventuale invio di personale di pari categoria e profilo professionale inserito nelle liste di disponibilità (c.d. mobilità obbligatoria, di cui all'art. 34-bis d.lgs. n. 165/2001);
- b) in caso di mancato invio di personale inserito nelle liste di disponibilità, l'effettuazione di procedura ad evidenza pubblica per la mobilità esterna di personale di pari categoria e profilo professionale (c.d. mobilità volontaria, di cui all'art. 30, comma 2-bis, d.lgs. n. 165/2001);
- c) in caso di mancata presentazione di domande o di esito negativo della procedura di mobilità esterna, l'effettuazione di procedura selettiva pubblica (c.d. concorso pubblico, di cui all'art. 35 d.lgs. n. 165/2001).

Preso atto che l'assunzione di personale è, in linea generale, soggetta ai seguenti adempimenti amministrativi e contabili preliminari:

- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti e per la trasmissione dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), in base all'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in L. 160/2016;
- rispetto del pareggio di bilancio, in base all'art. 1, comma 723, della L. 208/2015;
- approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, in base all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
- certificazione dell'organo di revisione contabile relativa al fatto che la programmazione del fabbisogno del personale rispetta il principio di riduzione complessiva della spesa, in base all'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001;
- certificazione dell'organo di revisione contabile del rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio di previsione, in base all'art. 3, comma 120bis e dell'art. 11 comma 4 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014;
- obbligo di procedere annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, quale condizione necessaria per effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, a pena di nullità, in base all'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001.

Visto l'art. 3, comma 8, della L. 56/2019, che dispone:

“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”

Ritenuto opportuno procedere alle assunzioni programmate omettendo la procedura di mobilità volontaria esterna di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, al fine di ridurre la durata complessiva delle procedure assunzionali.

Rilevato che la spesa annua complessiva per il personale in servizio nel triennio 2021–2023 è inferiore alla spesa potenziale massima derivante dall'applicazione del D.M. 17.03.2020, stabilita per il 2021 fino ad un massimo di € 311.199,63.

Tenuto conto, per il calcolo delle capacità assunzionali, che l'IRAP non costituisce spesa di personale ai sensi dell'art. 2 del D.M. 17.03.2020 e quindi tale importo non è stato computato per il calcolo del limite massimo delle facoltà assunzionali rideterminato per il 2021.

Ritenuto, in relazione alle modalità di copertura dei posti vacanti, di stabilire quanto segue:

- il posto di istruttore direttivo contabile cat. D a tempo indeterminato pieno deve essere coperto mediante procedura ordinaria, omettendo il procedimento di mobilità volontaria esterna;
- il posto di istruttore direttivo socio-assistenziale cat. C a tempo indeterminato parziale 50% deve essere coperto mediante procedura ordinaria, omettendo il procedimento di mobilità volontaria esterna;
- il posto di istruttore tecnico - contabile cat. C a tempo pieno deve essere coperto mediante procedura ordinaria, omettendo il procedimento di mobilità volontaria esterna.

Preso atto che relativamente all'assunzione di personale con una delle forme di lavoro flessibile previste dall'ordinamento (contratti di lavoro a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio, contratti di collaborazione coordinata e continuativa) il Comune è sottoposto al limite stabilito dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, secondo cui la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Preso atto che per l'utilizzo delle forme di lavoro flessibile sono state e potranno essere successivamente approvate separate e specifiche direttive da parte della Giunta Comunale.

Considerato che gli oneri finanziari connessi alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023 troveranno specifica previsione e integrale copertura nei capitoli di spesa del bilancio di previsione 2021-2023.

Richiamato l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, che 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.

Acquisiti sulla proposta i pareri favorevoli circa la regolarità tecnica e contabile resi dal Responsabile del Servizio Amministrativo - Finanziario.

Acquisito il parere reso con verbale n. 14 del 18.11.2020, con cui il Revisore dei conti ha accertato la coerenza della programmazione del fabbisogno di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 19, comma 8, L. n. 448/2001 e all'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006.

Unanime

DELIBERA

Di approvare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 nei termini seguenti:

- per l'anno 2021
 - assunzione di n. 1 istruttore direttivo contabile cat. D a tempo indeterminato pieno;
 - assunzione di n. 1 istruttore direttivo socio-assistenziale cat. D a tempo indeterminato parziale 50%;
 - assunzione di n. 1 istruttore tecnico-contabile a tempo indeterminato pieno;
- per gli anni 2022-2023
 - nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato

Di stabilire quale modalità di assunzione delle predette unità di personale la modalità ordinaria (comunicazione per i lavoratori in disponibilità e concorso pubblico), con esclusione della mobilità volontaria esterna.

Di approvare la nuova dotazione organica del personale dell'Ente a tempo indeterminato redatto dal Responsabile del Servizio Amministrativo-Finanziario, composta di n. 7 unità di personale di cui n. 4 vacanti, allegato A alla presente deliberazione.

Di approvare il calcolo delle facoltà assunzionali del Comune redatto dal Responsabile del Servizio Amministrativo-Finanziario, allegato B alla presente deliberazione, da cui risulta che:

- il limite della spesa di personale consentita per il triennio 2021-2023 ammonta a complessivi € 311.199,63, con un incremento ulteriore di spesa per il personale, rispetto alle assunzioni programmate con la presente deliberazione, che ammonta ad € 51.565,74.

Di approvare il fabbisogno finanziario complessivo relativo alla spesa di personale per il triennio 2021-2023, redatto dal Responsabile del Servizio Amministrativo-Finanziario, allegato C alla presente deliberazione, da cui risulta che:

- il totale della spesa di personale programmata per l'anno 2020 ammonta ad € 189.450,84 al netto della Irap;
- il totale della spesa di personale che l'Ente intende programmare per il biennio 2021-2022 ammonta ad € 259.633,59.

Di prendere atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- non vi sono nell'Ente situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 1, d.lgs. n. 165/2001.

Di prendere atto che la spesa relativa ai dipendenti da assumere farà carico ai capitoli di spesa del bilancio di previsione 2021-2023.

Di prendere atto che per l'utilizzo di forme di lavoro flessibile sono state e potranno essere successivamente approvate separate e specifiche direttive da parte della Giunta Comunale.

Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta giorni dalla sua adozione.

Di prendere atto che spettano al Responsabile del Servizio Amministrativo-Finanziario i conseguenti adempimenti gestionali.

All'unanimità, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
Carcangiu Lorenzo
firmato digitalmente

Il Segretario Comunale
Demartis Claudio
firmato digitalmente

PUBBLICAZIONE

Attesto che la deliberazione in oggetto è pubblicata da oggi e per 15 giorni consecutivi all'albo pretorio informatico sul sito istituzionale <http://www.comune.mogorella.or.it/>.

Mogorella, 23/11/2020

L'impiegato incaricato
Orazio Murru