



COMUNE DI LACONI

Provincia di Oristano

**Deliberazione copia della Giunta Comunale
N° 4 del 13/01/2021**

Proposta Deliberazione n. 7 del 11/01/2021

COPIA

Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 - 2023.

L'anno duemilaventuno il giorno tredici del mese di gennaio alle ore 16:00 Solita sala delle Adunanze; previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti leggi sulle Autonomie Locali, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

ARGIOLAS SALVATORE	SINDACO	P
DEIDDA MARIA IGNAZIA	VICESINDACO	P
MARINI GIOVANNI	ASSESSORE	P
MEREU MANUELA	ASSESSORE	P
FULGHESU SALVATORE	ASSESSORE	P

Totale presenti n. 5 Totale assenti n. 0

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE DOTTOR LUIGI MELE.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco, Dott. SALVATORE ARGIOLAS, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 secondo il quale *“Gli Enti Locali nel rispetto dei principi fissati dal presente Testo Unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 impone l'obbligo, da parte della Giunta Comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 92, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 che dispone testualmente *“Gli enti locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina vigente in materia. I dipendenti degli enti locali a tempo parziale, purché autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, possono prestare attività lavorativa presso altri enti”*;
- la Legge n. 311/2004 (Legge finanziaria 2005) e in particolare l'art. 1, comma 557, il quale stabilisce testualmente *“I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.”*;
- la Legge n. 296/2006 (Legge finanziaria 2007) ed in particolare:
 - l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo, tra gli altri, che gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013);
 - i commi 79 e 121 dell'art. 3 della Legge n. 244/2007 (Legge finanziaria 2008), i quali disciplinano in materia di assunzioni presso gli enti locali, prevedendo specifiche disposizioni per il rispetto dei limiti di spesa, facendo salva la possibilità di avvalersi, comunque, di personale di altre amministrazioni anche per esigenze temporanee;
 - l'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 4/2006, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge n. 80/2006, dal precitato comma 79, art. 3 della stessa legge n. 244/2007, e, da ultimo, dal l'art. 49 del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, in materia di assunzioni a tempo determinato e per esigenze temporanee ed eccezionali da parte delle pubbliche amministrazioni;
 - l'art. 1, commi 424 e seguenti, della Legge n. 190/2014 (Legge di stabilità 2015) a mente del quale le Regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano, a pena di nullità, le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie del personale di area vasta;
 - l'art. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2004 che consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite;

- l'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) che prevede *"Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli Enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004"*;

Visto l'art. 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita:

"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *"Art 5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."*

Visto l'art. 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*;

Visto l'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"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.”

Visto inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato che recita:

“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”.

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale 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;

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica del 08.05.2018 (pubblicate sulla GURI - Parte prima - n. 173 del 27.07.2018);

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”;
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero la spesa media triennio 2011/2013 - art. 1, commi 557 e 562 (comuni soggetti al patto di stabilità));
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale - massima consentita dalla legge (come sopraspesificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Vista la seguente normativa:

- art. 9 della Legge 16/01/2003, n. 3, che prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione ..." con le modalità indicate in un regolamento statale da approvare ai sensi dell'art. 17 della L.400/1988;
- art. 3, comma 61, della Legge 24/12/2003, n. 350 che prevede "... In attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n.3, le amministrazioni pubbliche, ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono procedere all'assunzione, previo accordo tra le amministrazioni interessate";
- art. 1, comma 361 della legge n. 145/2018, come modificato dalla legge n. 26/2019 in sede di conversione del D.L. n. 4/2019, il quale ha stabilito che "Fermo quanto previsto dall'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori...";
- art. 1, comma 363, della legge n. 145/2018, il quale ha abrogato le norme che consentivano l'utilizzo della graduatoria approvata da altra amministrazione, prevedendo in particolare

che “all’articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 ... la lettera b) del comma 3 e i commi 3-ter e 3-quater sono abrogati.”;

Vista la legge di bilancio 2020 (L. 27 dicembre 2019, n. 160) la quale ha introdotto delle novità rispetto alla disciplina limitativa introdotta con la legge n. 145/2018 e più in particolare il comma 148 dell'art. 1 il quale ha disposto la abrogazione dei commi da 361 a 365 della legge 145/2018;

Preso atto che le suddette disposizioni prevedevano l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di utilizzare le graduatorie dei concorsi banditi dal 1° gennaio 2019 esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso, pertanto, solo per l’assunzione dei vincitori, e che la loro abrogazione consente quindi alle pubbliche amministrazioni di poter scorrere le proprie graduatorie e poter utilizzare le graduatorie di altri enti, previo accordo tra le p.a., essendo infatti abrogato anche il comma 363 che aveva abrogato la facoltà per gli enti locali di utilizzare le graduatorie di altri enti, ai sensi dell’art. 3, comma 61, della legge 350/2003;

Rilevato che il Comune di Laconi ha avuto nel quinquennio precedente, cessazioni di personale determinando resti assunzionali utilizzabili per il calcolo del plafond di spesa per il personale 2021, come previsto dall’art. 5, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, come da allegato prospetto lett. B) alla presente;

Richiamata altresì la delibera della Giunta Comunale n. del 13.01.2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale, sulla base delle attestazioni dei Responsabili apicali, è stata fatta la ricognizione di cui l’art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l’anno 2021, dalla quale non sono state segnalate situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell’ente;

Richiamato l’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il quale dispone: “*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."

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 a 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'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e 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 il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 562 L. n. 296/2006;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Laconi appartiene alla fascia demografica 1.000 - 1.999 abitanti (popolazione al 31.12.2018: n. 1785 abitanti);

Preso atto che tale valore calcolato è inferiore al valore della soglia di virtuosità e che pertanto il Comune di Laconi può assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Vista la determinazione del Responsabile del Servizio finanziario n. 595 del 17.11.2020 con la quale si è attestato che il limite di spesa per il lavoro flessibile è pari a euro 11.358,20;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2023 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
 - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

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 a 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'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Considerato che:

- sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2021 si evince che il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Laconi è pari al 21,70%, e che pertanto tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità pari al 28,60%;
- è stato determinato il limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2021/2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come segue:

Spesa massima spendibile rispetto all'anno 2018	
Annualità 2021 (29% di incremento rispetto alla spesa 2018)	€ 763.368,81
Annualità 2022 (33% di incremento rispetto alla spesa 2018)	€ 787.039,16
Annualità 2023 (34% di incremento rispetto alla spesa 2018)	€ 792.956,75

Considerato che:

- la capacità assunzione artt.4 -5 del DPCM 17.03.2020 (incrementativa) come da allegati prospetti dalla lett. C1 alla lett. C3 è pari a euro 171.610,04 per l'anno 2021, a euro 195.280,39 per l'anno 2022 e a euro 201.197,98 per l'anno 2023;
- che si deve prendere in considerazione l'importo minore tra la tabella 1 e la tabella 2 allegate al D.M. 17 marzo 2020 e che pertanto l'importo della spesa massima sostenibile per l'annualità 2021 è pari a euro 694.173,56 e che la capacità assunzionale incrementativa per le annualità 2021-2023 è pari a euro 102.414,79;
- la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Limiti di spesa del personale ai sensi dell'1, c. 557 L. n. 296/2006	
Spesa potenziale massima (A) (=)	€ 661.685,02

Limiti di spesa del personale ai sensi dell'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34	
Annualità 2021 (29% di incremento rispetto alla spesa 2018)	€ 763.368,81
Annualità 2022 (33% di incremento rispetto alla spesa 2018)	€ 787.039,16
Annualità 2023 (34% di incremento rispetto alla spesa 2018)	€ 792.956,75

- si rende necessario programmare il nuovo piano triennale del fabbisogno di personale nel rispetto del limite della spesa massima potenziale;

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021-2023, effettuate ai sensi del DM 17 marzo 2020 e dunque non soggette ai limiti dei cui all'art. 1 c. 562, L. n 296/2006 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Spesa massima del personale 2021	€ 604.734,83
Spesa massima del personale 2022	€ 601.906,41
Spesa massima del personale 2023	€ 601.906,41

Visti i prospetti allegati concernenti la dotazione organica dell'Ente e piano occupazionale per il triennio 2021/2023 con riferimento al tempo indeterminato ed al lavoro flessibile (All. A) e le spese sostenibili per quanto riguarda il limite del triennio 2011-2013 e i nuovi limiti assunzionali ai sensi del DM 17 marzo 2020 (All. c);

Ritenuto opportuno approvare pertanto l'allegato Piano triennale dei fabbisogno di personale per gli anni 2021/2023, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001,

n. 165, comprensivo dell'indicazione delle risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione e nel rispetto del limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle predette facoltà assunzionali, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.), la cui somma non supera la spesa potenziale massima consentita dalla legge;

Valutato che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale iviprevisto;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale ed è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che leconoscenze;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei conti, in data 13.01.2021, in atti;

Acquisito il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario Dott.ssa Antonella Melis in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, riportato in calce al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

UNANIME DELIBERA

- di recepire le premesse come parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento;
- 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 2021-2023** quale parte integrante e sostanziale;
- di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (All. A);
- di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2021-2023** dando atto che lo stesso 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;
- di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 (All. c);
- di autorizzare per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, convertito in Legge 122/2010 e ss.mm.ii., e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- di dare atto che il presente piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, c. 557 L. n. 296/2006 e dal D.M. 17 marzo 2020;

- di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione a modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e dispesa;
- di dare atto inoltre che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei relativi capitoli destinati alla spesa di personale del bilancio di previsione per il triennio 2021/2023;
- di informare della presente programmazione, le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L.;
- di demandare al Responsabile del Servizio amministrativo e finanziario, ciascuno per quanto di competenza, per gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
- di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale, nonché di trasmissione al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165 del 2001 entro trenta giorni dalla adozione;

LA GIUNTA COMUNALE

Con separata unanime votazione, stante l'urgenza di provvedere

DELIBERA

- di rendere la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs 267/2000.

PARERE ex art. 49 del D. gs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

Regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Laconi, 11/01/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.TO DOTT.SSA ANTONELLA MELIS

PARERE ex art. 49 del D. gs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

Regolarità contabile: FAVOREVOLE

Laconi, 11/01/2021

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI
F.TO DOTT.SSA ANTONELLA MELIS

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.to Dott. Salvatore Argiolas

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dottor Luigi Mele

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Della presente deliberazione viene iniziata in data 15/01/2021 la pubblicazione all'Albo Pretorio, per quindici giorni consecutivi.

Laconi, 15-01-21

IL RESPONSABILE
F.TO DOTT. LUCA MURGIA

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Laconi, 15-01-21

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DOTTOR LUIGI MELE